

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

L'INFLUENCE DES RÉSEAUX SOCIAUX ET DU CAPITAL SOCIAL SUR LA
QUALITÉ DE L'INTÉGRATION SOCIOPROFESSIONNELLE DES PERSONNES
MIGRANTES RACISÉES ET NON RACISÉES À MONTRÉAL

MÉMOIRE
PRÉSENTÉ
COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAÎTRISE EN SOCIOLOGIE

PAR
WALTER-OLIVIER ROTTMANN-AUBÉ

AVRIL 2018

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.03-2015). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

REMERCIEMENTS

Cette recherche portant sur le rôle des réseaux sociaux, je dois bien reconnaître que ce mémoire n'est pas qu'une œuvre individuelle, même s'il n'a qu'un seul auteur, et que plusieurs personnes y ont contribué directement ou indirectement. Pour commencer, je tiens à remercier les douze personnes qui ont bien voulu m'accorder leur temps et leur confiance en participant à cette recherche. Sans elles, ce mémoire n'aurait pas été possible. Je dois également reconnaître le rôle qu'ont joué plusieurs organismes et commerces qui ont autorisé l'affichage de mon annonce dans leurs locaux ou qui l'ont fait circuler.

Ma seconde vague de remerciements s'adresse au département de sociologie de l'UQAM. Tout d'abord, merci à Paul Eid, mon directeur de maîtrise, pour ses conseils, ses relectures et ses encouragements ainsi que pour l'opportunité de travailler sur un projet de recherche connexe qui aura grandement contribué à ma formation. Merci également à Rachad Antonius et à Élias Rizkallah pour leurs conseils et suggestions d'ordre méthodologique. Sans avoir à les nommer, je tiens aussi à souligner la contribution des autres professeures et professeurs, chargées et chargés de cours qui ont, d'une manière ou d'une autre contribué à ma formation depuis le baccalauréat et à mes expériences professionnelles au sein de l'université; ce mémoire n'est pas que l'aboutissement d'un projet de recherche, c'est également le témoignage d'une évolution académique nourrie notamment par le corps enseignant. Enfin, je souhaite remercier le travail des employées et employés de soutien de l'UQAM qui ont pris le temps de me guider à travers les dédales administratifs à un moment ou un autre de la maîtrise, ou qui m'ont aidé au plan technologique et logistique.

Je tiens ensuite à remercier l'ensemble de mes amies et amis, mes colocataires (présents et passés), mes amours, mes collègues de bureau et d'études, mes camarades associatif-ives et militant-es. À travers votre soutien affectif, votre écoute, vos encouragements, vos conseils et suggestions, les discussions partagées sur mon mémoire ou sur vos projets, les beaux moments passés à oublier les études, le mémoire et les soucis du quotidien, les intenses moments de luttes, vous avez directement ou indirectement contribué à la rédaction de ce mémoire ou aux réflexions qui l'ont rendue possible. Je me sens privilégié de vous avoir eu à mes côtés durant ces belles années d'étude et de travail. J'espère que nos aventures se poursuivront bien au-delà.

Merci enfin à ma famille (Denise, Rafael, Frédéric, Saïdo, Kaki, à Sherbrooke, au Guatemala, etc.) pour être ce qu'elle est et pour tout ce qu'elle m'a apportée. Sans vous, je ne serais pas qui je suis aujourd'hui.

Je dois enfin reconnaître que j'ai eu le privilège d'être financièrement soutenu par le Fonds de recherche du Québec – Société et culture (FRQSC) durant deux années. J'ai également eu le privilège d'occuper un bureau à l'UQAM. Ces conditions matérielles d'existence ont grandement contribué à la réalisation de la recherche et à la rédaction du mémoire. Je ne peux que souhaiter la pareille à l'ensemble des étudiants et des étudiantes qui entreprennent ou souhaiteraient entreprendre des études supérieures ou même des études professionnelles; se sentir soutenu matériellement sans endettement majeur durant les études, quelles qu'elles soient, ne devrait pas être un privilège.

AVANT-PROPOS

Pourquoi travailler sur les réseaux et l'intégration socioprofessionnelle des personnes migrantes? Puis, selon les théories de la connaissance située (Olliver et Tremblay, 2000), comment suis-je positionné par rapport à ces sujets et quel impact cela peut-il avoir sur la connaissance produite?

Le thème et le sujet du présent travail me sont venus à l'esprit alors que j'habitais le quartier de Parc-Extension il y a quelques années. Tôt les matins de semaine, je pouvais voir par la fenêtre un autobus scolaire dans lequel embarquaient des hommes adultes qui semblaient faire partie de la communauté sud-asiatique du quartier. Ce même autobus scolaire revenait une fois la nuit tombée pour déposer les personnes qui avaient quitté le quartier en début de matinée. Mais où allaient-ils? Qu'allaient-ils faire? Comment en étaient-ils arrivés à entrer dans ce bus de manière régulière? Qui leur en avait parlé? C'est en partageant cette observation avec mon propriétaire que j'appris que ces personnes étaient montées à bord du bus pour aller travailler, probablement parce qu'elles étaient référées par un autre membre de leur communauté. Puis, lors d'autres entretiens, j'ai pu entendre des affirmations du genre : « Des fois, des membres de leur communauté font affaire avec un employeur pour trouver des travailleurs qu'ils peuvent rémunérer en dessous du salaire minimum et ainsi se faire plus d'argent. »

Pour moi, l'intérêt principal n'était pas de savoir si oui ou non des personnes profitent des membres de leur communauté au détriment de ces derniers. À l'époque, je voulais plutôt savoir quelles étaient les explications derrière un tel phénomène. Si les oui-dire s'avèrent fondés, quels sont les facteurs sociaux qui expliquent cela? Quelles sont les conditions sociales qui font en sorte que ces travailleurs sont amenés à se déplacer en

bus scolaire pour obtenir un salaire égal ou inférieur au salaire minimum? Depuis, mes réflexions et mes intérêts entourant ce thème se sont légèrement réorientés pour être recadrés autour de la question de l'intégration socioprofessionnelle des personnes migrantes et du rôle des réseaux sociaux dans ce processus.

En tant que personne et en tant que chercheur, je n'occupe pas une position complètement surplombante par rapport à ce sujet. Tout d'abord, j'ai pu voir mon père, parti du Guatemala pour arriver au Canada il y a une trentaine d'année, garder la tête hors de l'eau, malgré ses déboires socio-économiques, grâce aux réseaux qu'il a pu développer au fil des ans. Pour ma part, ayant grandi à Montréal, mes propres réseaux ont pu me suggérer des emplois, me référer ou m'engager directement, autant durant l'école secondaire (épiceries, parc d'attraction) ou le cégep (Jardin botanique) qu'à l'université (auxiliaire d'enseignement et de recherche, délégué syndical, technicien dans un cégep), sans que j'aie à mettre beaucoup d'énergie pour mobiliser mes contacts. En rétrospective, le fait d'avoir eu des réseaux multiples ancrés à Montréal a été un privilège énorme dont j'ai pu prendre conscience en réalisant cette recherche. Et le marché du travail faisant ce qu'il fait, c'est-à-dire de mettre des personnes en compétition afin d'obtenir un emploi, ce privilège a probablement été vécu au détriment d'autres personnes tout aussi, sinon plus, compétentes...

Ainsi, même si je pouvais être conscient du rôle potentiel des réseaux dans la recherche d'emploi, à travers les expériences différenciées de mon père et de moi-même, il est possible qu'en tant que chercheur novice, j'aie pu prendre certains aspects du développement des réseaux pour acquis et que mon enquête puisse manquer de profondeur à certains égards. Ensuite, malgré les origines guatémaltèques de mon père, il n'en demeure pas moins que j'ai grandi sous l'égide de ma mère et que culturellement et morphologiquement, je sois davantage considéré comme

Québécois que comme fils d'immigrant avec tous les privilèges et angles mort que cela peut amener.

Malgré les précautions que j'ai pu prendre pour remettre en question mon propre parcours et pour atténuer les différences de statuts sociaux avec les personnes que j'ai rencontrées pour la recherche, il n'en demeure pas moins qu'il puisse y avoir des biais inconscients dans la réalisation de la recherche ou dans l'interprétation des données. Néanmoins, j'espère tout de même que les résultats de la recherche et leur diffusion pourront avoir un impact positif auprès des groupes de personnes migrantes, des organismes communautaires qui travaillent pour les soutenir, tout en nourrissant les réflexions de la communauté universitaire sur le sujet.

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS.....	iv
LISTE DES FIGURES	x
LISTE DES TABLEAUX.....	xi
LISTE DES ABRÉVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES	xiii
RÉSUMÉ	viii
INTRODUCTION	1
0.1 Problématique et spécification de l'objet de la recherche	1
0.2 Plan du mémoire	6
CHAPITRE I	
REVUE DE LITTÉRATURE ET QUESTION DE RECHERCHE	8
1.1 L'utilisation des réseaux sociaux comme stratégie d'intégration socioprofessionnelle.....	8
1.2 Inégalités socioéconomiques entre personnes migrantes racisées et non racisées ...	14
1.3 Question de recherche générale	18
CHAPITRE II	
CADRE THÉORIQUE ET MÉTHODOLOGIE	21
2.1 Théories de l'intégration	22
2.2 Réseaux sociaux et capital social	26
2.2.1 Paradigme et théories de l'analyse des réseaux sociaux	27
2.2.2 Théorie du capital social	33
2.2.3 Articulation des réseaux sociaux et du capital social et précisions sur les dynamiques relationnelles.....	40
2.3 Ethnicité et race.....	45
2.4 Racisme et discrimination.....	51
2.5 Questions spécifiques et hypothèses de recherche.....	54
2.6 Méthodologie	55

2.6.1 Méthode de collecte de données	55
2.6.2 Population et échantillon théorique	62
2.6.3 Mode de recrutement	64
2.6.4 Échantillon empirique et présentation des répondants.....	65
2.6.5 Réalisation des entretiens et procédure d'analyse des données	68
2.6.6 Limites de la recherche	69

CHAPITRE III

PRÉSENTATION DE L'ÉVOLUTION DES RÉSEAUX ET DES PARCOURS

D'INTÉGRATION SOCIOPROFESSIONNELLE	72
3.1 Parcours des répondants et des répondantes visiblement minoritaires	75
3.1.1 Parcours de Sofia	75
3.1.2 Parcours de Maria	77
3.1.3 Parcours de Rachid	80
3.1.4 Parcours de Mohamed.....	82
3.1.5 Parcours de Lionel	85
3.2 Parcours du répondant et des répondantes ethniquement minoritaires	87
3.2.1 Parcours d'Ivanna	87
3.2.2 Parcours de Camelia	90
3.2.3 Parcours de Gloria.....	92
3.2.4 Parcours d'Alexei.....	95
3.3 Parcours des répondants et de la répondante majoritaires	97
3.3.1 Parcours d'Ariane	97
3.3.2 Parcours d'Alexandre.....	99
3.3.3 Parcours de Jonathan.....	101
3.4 Composition et constitution générale des réseaux	104
3.5 Conclusion	111

CHAPITRE IV

ANALYSE DES FACTEURS AYANT INFLUENCÉ LE DÉVELOPPEMENT DES RÉSEAUX ET L'AIDE OBTENUE DANS LA RECHERCHE D'EMPLOI.....	114
--	-----

4.1 Accès aux contextes de rencontre et disposition personnelle à tisser des liens ..	115
4.2 Homophilie et distanciation	125
4.2.1 Saturation des réseaux, racisme et homogénéité des cercles sociaux	136
4.3 L'influence des réseaux sur la qualité des emplois obtenus.....	142
4.3.1 Qualité des emplois obtenus	143
4.3.2 Le rôle des réseaux.....	154
CONCLUSION.....	164
ANNEXE A	
CANEVAS D'ENTREVUE.....	179
ANNEXE B	
ANNONCE DE RECRUTEMENT	183
ANNEXE C	
FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT	184
BIBLIOGRAPHIE.....	187

LISTE DES FIGURES

Figure	Page
2.1 Exemple de sociogramme socio-centré.....	29
2.2 Exemple de sociogramme égocentré.....	30
2.3 Conséquences potentielles positives et négatives du capital social.....	38
2.4 Les différentes étapes de l'élaboration du sociogramme.....	60
3.0.1 Exemple de sociogramme égocentré produit avec Vennmaker.....	74
3.1.1 Sociogramme de Sofia.....	76
3.1.2 Sociogramme de Maria.....	78
3.1.3 Sociogramme de Rachid.....	81
3.1.4 Sociogramme de Mohamed.....	83
3.1.5 Sociogramme de Lionel.....	86
3.2.1 Sociogramme d'Ivanna.....	88
3.2.2 Sociogramme de Camelia.....	91
3.2.3 Sociogramme de Gloria.....	93
3.2.4 Sociogramme d'Alexei.....	96
3.3.1 Sociogramme d'Ariane.....	98
3.3.2 Sociogramme d'Alexandre.....	100
3.3.3 Sociogramme de Jonathan.....	102

LISTE DES TABLEAUX

Tableau	Page
3.4.1 Résumé des réseaux des répondant-es en fonction de l'appartenance ethnique des connaissances (excluant les organisations).....	105
3.4.2 Distribution des connaissances des répondant-es en fonction de leur proximité relationnelle et des types de liens noués.....	107
3.4.3 Contextes et lieux de rencontre à Montréal.....	108
3.4.4 Contextes et lieux de rencontre avant l'émigration.....	110
4.2.1 Rapprochements homophiles exprimés.....	126
4.2.2 Combinaison des rapprochements et de distanciation exprimés.....	127
4.2.3 Homophilie exprimée et homophilie dans les réseaux.....	133
4.2.4 Répartition des relations québécoises dans les réseaux des répondant-es...	140
4.3.1 Nombre d'emplois occupés et apport des réseaux.....	143
4.3.2 Qualité des emplois obtenus sans les réseaux par les personnes racisées....	146
4.3.3 Qualité des emplois obtenus par les personnes racisées avec l'aide de leurs réseaux.....	147
4.3.4 Qualité des emplois obtenus sans les réseaux par les personnes de minorité ethnique	149
4.3.5 Qualité des emplois obtenus par les personnes de minorité ethnique avec l'aide de leurs réseaux.....	149
4.3.6 Qualité des emplois obtenus par les personnes migrantes majoritaires avec l'aide de leurs réseaux.....	150
4.3.7 Qualité des emplois obtenus sans les réseaux par les personnes migrantes majoritaires.....	150

4.3.8	Aide obtenue pour les différents emplois.....	156
-------	---	-----

LISTE DES ABRÉVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES

ARS : Analyse des réseaux sociaux

CDPDJ : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

ELIC : Étude longitudinale auprès des immigrants au Canada

ME : Minorité ethnique

MESS : Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

MICC : Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles

MIDI : Ministère de l'Immigration, Diversité et Inclusion

MJ : Migrant majoritaire

PR : Personne racisée

RÉSUMÉ

Ce mémoire tente de cerner l'influence des réseaux sociaux et du capital social sur la qualité de l'intégration socioprofessionnelle des personnes migrantes, et ce, dans une perspective comparative entre les personnes racisées et non racisées. À partir d'une méthodologie mixte, combinant des entretiens semi-dirigés et la production de sociogrammes égocentrés, douze personnes d'origines ethniques variées ont été rencontrées pour la collecte de données. Les données analysées nous ont permis, d'une part, de mieux comprendre certains facteurs influençant le développement de leurs réseaux et, d'autre part, comment les réseaux peuvent affecter la qualité de l'intégration socioprofessionnelle. Tout d'abord, l'accès différencié à certains lieux de rencontre semble découler de conditions matérielles d'existence (argent, responsabilités familiales, temps consacré au travail ou aux études, quartier de résidence) inégales ou d'habitus culturels. Cet accès différencié à certains milieux de sociabilité favorise les rapprochements homophiles sur différents niveaux : intérêts ou situation professionnelle, origine ethnique, niveau de scolarité, expérience migratoire, stade de vie. Conséquemment, une personne en situation de déqualification professionnelle aura davantage tendance à avoir un réseau déqualifiant puisque les probabilités qu'elle rencontre une personne pouvant la connecter à un milieu de travail répondant à sa formation et à son expérience sont plus faibles. Ainsi, ce qui ressort des analyses est que la qualité des emplois obtenus dépend moins du type de lien mobilisé ou de l'ethnicité des connaissances que du contexte où les rencontres ont été faites. Considérant qu'une bonne partie des emplois ont été dénichés par l'entremise des réseaux et que, si l'on se fie à la littérature, cela serait également le cas pour les personnes natives, cette recherche en conclut que l'utilisation des réseaux comme modalité de référencement pour un emploi contribue à la discrimination systémique de certaines catégories de personnes migrantes sur le marché de l'emploi.

MOTS-CLÉS : immigration, intégration socioprofessionnelle, travail, réseaux sociaux, capital social, racisme, discrimination.

INTRODUCTION

0.1 Problématique et spécification de l'objet de la recherche

La documentation sociologique sur l'intégration des personnes migrantes semble consensuelle sur le fait que l'intégration est un processus multidimensionnel et bidirectionnel qui implique autant les personnes qui arrivent dans un nouveau pays que la société d'accueil (Piché, 2004; Schnapper, 2007; Piguet, 2013). Trois niveaux d'analyse peuvent être dégagés pour s'intéresser à ce processus : le contexte mondial, les contextes dans la société d'origine et dans la société d'accueil, ainsi que les variables dépendantes qui permettraient de mesurer le degré d'intégration selon des indicateurs objectifs et subjectifs. Le contexte dans la société d'accueil inclut des facteurs structurels (macro), des caractéristiques individuelles pré- ou postmigratoires (micro) et des facteurs sociocommunautaires (méso) (Piché, 2004).

L'intégration peut notamment être étudiée sur les plans économique (Portes et Manning, 1986; Sanders et Nee, 1992; Portes et Zhou, 1993; Waldinger, 1994; Warman, 2007; Fong et Hou, 2013; Zhu et Helly, 2013), normatif (Landecker, 1951; Becker, 1985; Safi, 2006), culturel (Landecker, 1951; Portes et Zhou, 1993; Safi, 2006; Schnapper, 2007), identitaire (Safi, 2006; Massey et Sanchez, 2012) ainsi qu'en fonction du degré de mixité des relations sociales (De Rudder, 2002; Safi, 2006). Ces dimensions ne sont pas mutuellement exclusives, elles s'entrecoupent et sont interreliées.

Que ce soit pour traiter, par exemple, des différentes stratégies adoptées par les nouveaux et nouvelles arrivantes pour assurer leur insertion socioprofessionnelle (Nikuze, 2011), ou pour s'interroger sur les inégalités de distribution de revenu entre les personnes natives et immigrantes (Zhu et Helly, 2013), la dimension économique

semble occuper une place importante dans la littérature sur l'intégration des immigrants et des immigrantes au Québec puisque le travail serait un des principaux vecteurs de leur intégration (Piché *et al.*, 2002).

Le projet de recherche proposé porte sur la dimension socioprofessionnelle du processus d'intégration des personnes migrantes. Le volet socioprofessionnel de l'intégration correspond à l'insertion des individus sur le marché du travail en fonction d'une adéquation entre, d'une part, l'emploi, les conditions de travail, et d'autre part, les qualifications, l'expérience professionnelle antérieure et les aspirations personnelles (Béji et Pellerin, 2010). En parlant d'intégration socioprofessionnelle plutôt que d'intégration professionnelle ou économique, on en vient à considérer les aspects de la reconnaissance sociale, de la participation à la vie sociale et du sentiment d'appartenance sociale, toutes des dimensions de l'intégration qui peuvent être liées à l'emploi (Misirowska, 2011).

Parmi les facteurs influençant l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes, il y a notamment le niveau de formation, les compétences linguistiques, le genre et les politiques publiques d'intégration des immigrants (Bégin et Renaud, 2012; Fourot, 2008). Plusieurs recherches se sont également intéressées à l'impact de l'origine nationale sur les parcours d'insertion (Renaud *et al.*, 2003), la discrimination ethnoraciale (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), 2012; Eid, 2012), les enclaves ethniques¹ (Portes et Manning, 1986; Sanders et Nee, 1992; Waldinger, 1993 et 1994; Warman, 2007; Fong et Hou, 2013) et le rôle de l'information (Béji et Pellerin, 2010); bref, aux différentes causes de l'inégalité d'accès à l'emploi des personnes migrantes sur le marché du travail

¹ « The concept of the ethnic enclave calls forth the image of a full, self-supporting economy that generates a variety of inputs and outputs within itself. The ethnic enclave idea further suggests that profits and earnings are also ploughed back into the ethnic community, producing a multiplier effect, as wage earners and firms buy from coethnic suppliers. » (Waldinger, 1993)

(Chicha et Charest, 2008). D'autres recherches ont étudié le rôle du capital humain² et du capital social³ des personnes migrantes ainsi les stratégies d'intégration socioprofessionnelle mobilisées lors de la recherche d'emploi (Sanders et Nee, 1996; Li, 2004; Nikuze, 2011; Fiore, 2013).

Lors du processus d'intégration socioprofessionnelle, les individus peuvent être amenés à utiliser différentes stratégies qui vont varier en fonction des obstacles rencontrés, des informations reçues et des ressources à la disposition des personnes se cherchant un emploi. Les défis pouvant être rencontrés par les immigrantes et les immigrants en recherche d'emploi sont multiples : il y a notamment la dévalorisation des compétences et des expériences acquises à l'étranger, le manque de capital social, une surqualification et une déqualification professionnelle⁴, des secteurs d'emploi et des champs professionnels difficiles à intégrer⁵, l'inefficacité des ressources institutionnelles, la manque d'information ou des informations inadéquates, les barrières culturelles, une lacune en français ou en anglais, la conciliation travail-famille, la discrimination ethnoraciale et la discrimination genrée (Chicha-Pontbriand, 1989; Kadiri Hassani, 2008; Béji et Pellerin, 2010; Misiorowska, 2011; Nikuze, 2011; CDPDJ, 2012; Chicha, 2012; Eid, 2012; Atallah, 2013; Forcier, 2014).

² Le capital humain est l'ensemble des compétences, des savoirs (savoir-faire et savoir-être) et des expériences qu'un individu acquiert au cours de sa formation ou de ses emplois antérieurs et qu'il peut faire valoir pour obtenir un emploi (Vignolles, 2012).

³ Pour l'instant, le capital social peut être défini comme étant l'ensemble des ressources rendues disponibles, pour un individu ou une collectivité, à travers les relations entretenues avec d'autres personnes ou d'autres collectivités et qui peuvent être potentiellement utilisées pour atteindre un objectif. Ce concept sera plus longuement explicité à la section 2.2 du second chapitre.

⁴ La surqualification est le fait qu'une personne ait un niveau de formation supérieur aux qualifications requises pour l'emploi qu'elle occupe (Boudarbat et Montmarquette, 2013). Inversement, la déqualification professionnelle est le fait qu'un emploi « requiert un niveau de diplôme inférieur » aux qualifications de la personne qui l'occupe (Chicha, 2012, p. 83).

⁵ Certains champs professionnels sont réglementés par des ordres professionnels, ce qui rend leur accès plus difficile lorsque la personne qui recherche un emploi a une formation obtenue à l'étranger. On peut notamment penser à l'Ordre des ingénieurs ou au Collège des médecins.

Si l'on exclut les solutions qui proposent un changement de politiques, de pratiques ou d'attitudes chez la société d'accueil et ses membres, il semble y avoir deux catégories principales de stratégies qui s'offrent aux personnes migrantes pour surmonter ces obstacles : les stratégies liées à l'amélioration du capital humain et celles liées au capital social (Nikuze, 2011). Même si leurs capitaux humain et social évoluent tout au long de leur parcours, les capitaux initiaux des immigrants et des immigrantes ont un impact important sur leur intégration (Arcand *et al.*, 2009).

Les stratégies visant à adapter le capital humain aux attentes des employeurs et employeuses concernent la qualification ou la requalification, l'acquisition d'une expérience de travail canadienne ou québécoise, les formations d'appoint, les stages professionnels et le bénévolat (Nikuze, 2011). Cependant, l'hypothèse du manque de capital humain n'est pas suffisante pour expliquer le fait que des personnes migrantes occupent davantage des emplois déqualifiants que les personnes nées au Québec. En effet, même si elle est non négligeable, l'importance du facteur du capital humain doit être nuancée puisqu'avec un capital humain égal aux natifs, il y a tout de même davantage de déqualification professionnelle chez les personnes immigrées. Selon plusieurs, le problème serait, entre autres, un manque de capital social et de réseaux sociaux⁶ (Arcand *et al.*, 2009; Boudarbat et Cousineau, 2010; DiTomaso, 2013).

Pour ce qui est des personnes natives, il a été démontré qu'aux États-Unis, en moyenne, 68% des personnes blanches reçoivent de l'aide de leurs réseaux dans leurs recherches d'emplois; moins de 1 % des 246 personnes sondées n'ont jamais eu cette forme d'aide pour obtenir un emploi (DiTomaso, 2013). Et si l'on se fie aux données de l'« Enquête longitudinale auprès des immigrants au Canada » (ELIC), 45 % des

⁶ Ici, un réseau social sera entendu comme un ensemble d'unités sociales (individus, groupes, organisations) et de relations entretenues directement ou indirectement entre et par ces unités sociales. Ces relations peuvent être de nature, d'intensité et de distance variées (Mercklé, 2004). Les réseaux sociaux constituent une composante fondamentale du capital social.

personnes migrantes sondées affirment avoir contacté des amis ou de la famille afin de se trouver un emploi dans les six premiers mois suivant leur arrivée (Statistiques Canada, 2003, p. 63). En fait, selon ces données, le fait d'avoir un réseau familial, un réseau d'amis déjà présents à l'arrivée ou un réseau de nouvelles rencontres améliorerait la vitesse à laquelle les personnes migrantes se trouvent un emploi (Jean, 2007). Cependant, cela ne tient pas en compte la qualité des emplois décrochés. De plus, peu de recherches se sont penchées spécifiquement sur le rôle des réseaux sociaux dans l'insertion professionnelle des personnes immigrées à Montréal. C'est donc pourquoi cette recherche se concentrera davantage sur les stratégies liées à la construction et à l'utilisation des réseaux dans le cadre de leur recherche d'emploi. En se penchant sur un tel sujet, il serait possible de mieux comprendre l'un des facteurs pouvant expliquer les inégalités socioéconomiques entre les personnes nées au Québec et les personnes qui sont venues s'y installer malgré le fait qu'elles aient un capital humain semblable.

En plus de la dimension des réseaux et du capital social, il faut également tenir compte du fait que certaines catégories de personnes migrantes – plus particulièrement les personnes qui sont identifiées comme Arabes, noires ou latino-américaines – sont plus souvent en situation de déqualification professionnelle que les personnes blanches nées en Europe ou aux États-Unis. Ces catégories de personnes faisant partie de minorités visibles connaissent également des taux d'emploi inférieurs de 10 à 15% aux personnes migrantes blanches (Cousineau et Boudarbat, 2009; Boudarbat et Cousineau, 2010; Block et Galabuzi, 2011; Pendakur et Pendakur, 2011 et 2015). Cela laisse donc supposer l'existence d'inégalités en matière d'accès aux réseaux, non seulement pour les personnes immigrantes, mais également en fonction de critères ethnoraciaux, puisque la frontière identitaire et les marqueurs d'inclusion ou d'exclusion, qu'ils soient physiques ou culturels, ont un impact dans l'accès aux réseaux sociaux (Massey et Sanchez, 2012). L'ethnicité ou la

couleur de la peau peut donc conditionner l'insertion professionnelle si l'on considère que les différentes catégories régionales d'immigration n'ont pas toutes les mêmes chances d'entrer dans les réseaux du groupe majoritaire, étant donné un contexte de discrimination systémique et des niveaux d'acceptation différenciée des minorités au sein du groupe majoritaire⁷ (Chicha-Pontbriand, 1989; DiTomaso, 2013).

À travers la recherche proposée, nous tenterons donc de comprendre de quelle manière peuvent s'articuler le capital social et l'ethnicité dans le cadre de l'intégration socioprofessionnelle des personnes migrantes. Plus précisément, nous chercherons à répondre aux questions suivantes : à titre comparatif, comment les réseaux sociaux des personnes migrantes racisées et non racisées établies à Montréal affectent-ils leur parcours d'intégration socioprofessionnelle? De quelle manière les réseaux sociaux des personnes migrantes sont-ils construits et utilisés dans leur parcours d'intégration socioprofessionnelle? Et enfin, la discrimination ethnoraciale affecte-t-elle la construction des réseaux sociaux des personnes racisées et non racisées? Si oui, de quelle manière influence-t-elle la construction des réseaux ainsi que leur efficacité dans la recherche d'emploi?

0.2 Plan du mémoire

Le premier chapitre du mémoire est consacré à la recension des écrits qui nous a menés à la question de recherche générale qui a guidé le mémoire. Cette revue de littérature porte sur l'utilisation des réseaux comme stratégie d'intégration socioprofessionnelle et sur les inégalités socioéconomiques entre les personnes migrantes racisées et non racisées.

⁷ Lorsque nous faisons référence au groupe majoritaire, nous ne faisons pas référence à la représentation quantitative d'un groupe, mais plutôt à son importance politique, symbolique et normative (Guillaumin, 1972; Fortin et Renaud, 2004). Dans le cas du Québec, le groupe majoritaire désigne les Québécois blancs et les Québécoises blanches francophones.

Par la suite, le deuxième chapitre propose un cadre théorique permettant d'articuler plus en profondeur les différents éléments de la question de recherche. Le développement d'une réflexion théorique et conceptuelle autour des notions d'intégration, de réseaux sociaux et de capital social, d'ethnicité et de race, ainsi que de racisme et de discrimination, nous permettra d'affiner la question de recherche, afin de formuler des questions spécifiques et des hypothèses de recherche appropriées. La dernière partie du second chapitre, et non la moindre, est consacrée à la présentation de la méthodologie mixte utilisée afin de répondre à la question de recherche et vérifier les hypothèses sous-jacentes.

Le troisième chapitre est essentiellement le volet descriptif de l'analyse des données. Il permet de présenter les différents parcours des personnes rencontrées pour la recherche tout en illustrant leurs réseaux personnels. Il est clôt par une section qui fait la synthèse de la constitution des réseaux de l'échantillon. Le dernier chapitre, quant à lui, contient les analyses des résultats qui permettent de répondre aux questions de recherche spécifiques et de vérifier les hypothèses. Il est divisé en trois sections principales qui portent respectivement sur les contextes de rencontre et la disposition à tisser des liens, sur l'homophilie et la distanciation, qui inclut une sous-section sur la saturation des réseaux, le racisme et l'homogénéité des cercles sociaux, et enfin sur l'influence des réseaux sur la qualité des emplois obtenus.

Ce mémoire se terminera sur une conclusion qui, en plus de faire un récapitulatif des quatre chapitres, proposera un approfondissement des réflexions théoriques et empiriques entamées tout en indiquant des possibilités de recherches futures.

CHAPITRE I

REVUE DE LITTÉRATURE ET QUESTION DE RECHERCHE

La problématisation et la spécification de l'objet de recherche dans la section précédente dressent un portrait général de l'orientation initiale de la recherche qui a été effectuée pour ce mémoire. Les principaux thèmes y ont été dégagés : l'intégration socioprofessionnelle, les réseaux sociaux comme stratégie d'insertion en emploi et l'impact de l'ethnicité sur l'intégration socioprofessionnelle. Le présent chapitre vise à approfondir davantage ces sujets qui, pour l'instant, ont été abordés superficiellement. D'une part, cela nous permettra de mieux contextualiser l'objet de recherche proposé. D'autre part, nous aurons l'occasion d'articuler plus finement les résultats de différentes recherches qui ont contribué jusqu'à présent à l'élaboration des connaissances actuelles sur ces sujets. À la lumière de l'articulation des sections sur l'utilisation des réseaux sociaux comme stratégie d'intégration socioprofessionnelle et sur les inégalités socioéconomiques entre personnes migrantes racisées et non racisées, nous en viendrons à formuler la question de recherche qui a guidé la recherche et la rédaction du présent mémoire.

1.1 L'utilisation des réseaux sociaux comme stratégie d'intégration socioprofessionnelle

Plusieurs sociologues qui se sont intéressés au rôle des réseaux sociaux dans la recherche d'emploi s'entendent pour dire que, sur ce plan, les liens qui connectent des connaissances éloignées, « les liens faibles », sont plus efficaces que les liens qui unissent des amis proches, « les liens forts ». Cela serait dû au fait que les liens

faibles permettraient de créer un pont entre l'individu en recherche d'emploi et de nouveaux réseaux, alors qu'à l'inverse, les liens forts auraient tendance à enfermer les individus dans un réseau homogène où il n'y a pas une grande diversité d'information qui circulerait. En conséquence, les liens faibles et les réseaux hétérogènes seraient préférables puisqu'ils permettraient d'avoir accès à plus d'informations et offrir davantage d'opportunités en matière d'emploi (Granovetter, 1973, 1983 et 1995; Mercklé, 2004; Ponthieux, 2006; Fiore, 2008 et 2010, Béji et Pellerin, 2010). De plus, il semble également y avoir une association entre liens forts et réseau intracommunautaire ou coethnique⁸, et, à l'inverse, entre liens faibles et réseau extracommunautaire ou extraethnique⁹ (Arcand *et al.*, 2009; Lancee, 2010).

Pourtant, la situation est plus complexe qu'il n'y paraît. Une recherche ethnographique portant sur des mères afro- et latino-américaines à Boston ayant un faible revenu révèle que leur capital social est parfois utilisé comme support social et d'autres fois comme outil de mobilité sociale. Leurs réseaux peuvent ainsi favoriser ou freiner leur intégration socioprofessionnelle. Par exemple, un réseau de support social pourrait nuire à la mobilité sociale en demandant trop de temps et d'énergie aux personnes qui s'y investissent, diminuant ainsi le temps disponible à la recherche d'emploi (Dominguez et Watkins, 2003). En d'autres termes, il est possible que les

⁸ Dans le cadre de ce mémoire, un réseau ou une relation dite « coethnique » renverra à un réseau ou à une relation entre personnes qui s'identifient et/ou sont socialement identifiées, au Québec, comme appartenant à un groupe partageant, à des degrés variables, une communauté de culture et d'identité. Le critère d'appartenance et/ou d'assignation peut être tantôt national (ex. : Maroc, Colombie, France, etc.), continental (ex. : Amérique du Sud, Europe, Afrique), régional (Maghreb, Antilles, etc.) ou même renvoyer à des catégories civilisationnelles (ex. : l'Occident, le monde arabe, etc.). Pour une discussion plus approfondie du terme « coethnique », il est possible de se référer à la section 2.4 du second chapitre.

⁹ Cette association entre réseaux intracommunautaires et liens forts pourrait être expliquée par le principe d'homophilie dans la construction des réseaux sociaux. Selon le principe d'homophilie, les personnes ont tendance à établir des liens avec d'autres individus partageant des caractéristiques semblables, comme l'âge, le genre, l'ethnicité et la classe sociale (McPherson *et al.*, 2001; Bidart *et al.*, 2011; Smith *et al.*, 2014). Voir la section 2.2.3 du chapitre 2 pour une discussion plus approfondie du principe d'homophilie.

réseaux ethniques procurent un faible retour sur investissement. D'un autre côté, une recherche menée par questionnaire auprès de personnes migrantes non occidentales établies au Danemark a conclu que les réseaux coethniques peuvent favoriser l'intégration sociale, communautaire et économique de ces personnes au reste de la société. À travers la rencontre de personnes partageant la même ethnicité, il est possible que les individus puissent se servir de leur réseau coethnique comme pont communiquant avec des réseaux extraethniques (Nannestad *et al.*, 2008).

Ainsi, même si l'utilisation de réseaux familiaux ou ethniques peut conduire à des emplois faiblement rémunérés, ceux-ci peuvent être une étape avant une meilleure situation. Ces emplois de transit peuvent permettre un transfert de capital, une acquisition de savoir-faire, d'informations ou de réseaux qui peuvent améliorer les conditions socioéconomiques de la personne (Sanders et Nee, 1996). Plus près de nous, à Montréal, il a été démontré que l'implication des personnes d'origine sud-asiatique dans le réseau des organismes communautaires ethnospcifiques est un moyen pour briser l'isolement et construire des ponts avec la société d'accueil. Le développement du réseau associatif sud-asiatique contribuerait ainsi au capital social collectif¹⁰ de la communauté sud-asiatique montréalaise (Fiore, 2010 et 2013).

Il faudrait donc éviter d'associer *a priori* les réseaux coethniques avec « liens forts » et « faible efficacité dans la recherche d'emploi » ou « emploi peu rémunéré », et inversement, les réseaux extraethniques avec « liens faibles » et « efficience dans la recherche d'emploi » ou « bon emploi ». Ce type d'association hâtive reposerait sur des cadres d'analyse normatifs ayant pour effet de mettre la pression sur les groupes ethniques en les incitant à créer des ponts avec les groupes ayant plus d'influence ou

¹⁰ Le capital social collectif fait référence aux réseaux sociaux partagés par un groupe, une collectivité ou une communauté ainsi que les ressources rendues disponibles et mobilisées par le groupe (Charbonneau et Simard, 2005; Fiore, 2013). Cela le distingue donc conceptuellement du capital social accumulé sur une base individuelle, même si ces deux niveaux de capital social sont liés.

de pouvoir (Li, 2004). Ce faisant, ce type de grille de lecture rendrait responsables de leur manque d'intégration les groupes et les individus ayant un capital social moins adapté à la société. Cela fait aussi abstraction des barrières de culture et de classe ainsi que des inégalités dans la distribution de l'information clé menant aux emplois désirables.

Aux États-Unis, une recherche qui utilise des données gouvernementales étasuniennes tirées de recensements et de compilations de données sur l'emploi et la rémunération conclut que, chez les personnes migrantes, l'utilisation du capital social dit ethnique est associée à un plus faible revenu et des emplois sous-qualifiés. Cela serait plus marqué pour les groupes ethniques qui connaissent une forte concentration dans un espace résidentiel et dans un marché d'emploi local. Les membres de groupes ethniques faiblement concentrés dans un emploi obtiennent en général de meilleurs salaires puisqu'ils auraient tendance à compter sur des liens extraethniques pour obtenir l'emploi. En dernière analyse, ce qui ressort est qu'en cas de ségrégation résidentielle ethnique, les personnes ont davantage tendance à utiliser des liens coethniques; alors qu'en cas de mixité résidentielle, les personnes utilisent davantage les liens extraethniques (Levanon, 2011).

L'association entre l'utilisation des réseaux ethniques et l'obtention d'un emploi peu rémunéré doit également être nuancée si l'on se fie aux résultats de certaines recherches. Lors d'une étude portant sur l'impact de la mobilisation des réseaux intra et extraethniques sur le revenu des personnes d'origine européenne établies à Toronto, il a été constaté que certains réseaux coethniques sont plus efficaces que d'autres pour la recherche d'emploi. Pour les personnes appartenant à un groupe ethnique ayant un statut faible (*low-status ethnic group*), il est avantageux d'utiliser des liens avec un groupe ethnique à statut élevé (*high-status ethnic group*) afin d'obtenir un meilleur

emploi et un meilleur salaire¹¹. Autrement dit, lorsque l'on appartient à un groupe à statut faible, la mobilisation d'un réseau extraethnique permettrait d'avoir un meilleur statut socioéconomique. Mais parmi les individus appartenant à un groupe ayant un statut élevé, ceux et celles qui ont utilisé leur réseau coethnique pour la recherche d'emploi ont généralement eu un emploi mieux rémunéré que leurs compatriotes qui ont fait usage d'un réseau extraethnique. Selon Ooka et Wellman, cela s'expliquerait entre autres par une inégalité de capital social entre les groupes. Cette inégalité de capital social pourrait être en partie due à certaines formes de racisme ou de discrimination qui empêcheraient certaines catégories de personnes d'avoir accès à certains réseaux ou à certains emplois (Ooka et Wellman, 2006).

Une autre recherche menée aux États-Unis démontrait également que l'effet du capital social dans la recherche d'emploi varie d'un groupe ethnique à l'autre. Pour les personnes blanches ou asiatiques, l'utilisation des réseaux a un impact pénalisant sur la qualité des emplois obtenus par rapport aux emplois obtenus sans aide extérieure. L'influence du capital social est moins déterminante sur la qualité des emplois obtenus par des personnes noires ou latino-américaines puisqu'elles connaissent en général une moins bonne insertion socioprofessionnelle, que ce soit avec ou sans l'aide de leurs réseaux (Tegegne, 2015). L'effet déqualifiant des réseaux pour les personnes migrantes asiatiques a aussi été démontré dans une recherche menée par Sanders et ses collègues (2002). Ceux-ci observaient notamment que les personnes qui n'utilisaient pas leurs contacts avaient plus de chance de trouver un emploi de qualité.

¹¹ Dans le contexte de leur recherche qui se base sur des données datant de 1978-1979, Ooka et Wellman définissent le statut des groupes ethniques en fonction de la littérature portant sur la hiérarchisation ethnique et raciale dans les années 1970 et au début des années 1980 au Canada. Cette hiérarchisation est basée sur des enquêtes sur la perception de groupes dans la population. Les groupes provenant de l'Europe occidentale et du Nord ont ainsi été codés comme ayant un statut social relativement élevé; alors que les autres groupes, qu'ils soient de l'Europe de l'Est ou du Sud, asiatiques ou noirs, sont considérés comme ayant un statut relativement bas. Il est d'ailleurs précisé que les résultats ne sont pas généralisables à l'ensemble du Canada et que la sélection des données n'incluait pas des groupes de minorités visibles (Ooka et Wellman, 2006).

L'hypothèse selon laquelle il y aurait une inégalité dans les ressources auxquelles une personne peut accéder dans le cadre de son intégration socioprofessionnelle (inégalité découlant en partie de l'ethnicité de ses réseaux) est également formulée dans des recherches statistiques basées sur des enquêtes nationales au Canada et au Royaume-Uni (Jean, 2007; Battu *et al.*, 2011). Cependant, les résultats de l'ELIC et les études qui s'y sont intéressées ne considèrent que les réseaux développés six mois après l'arrivée des personnes migrantes. De plus, on n'observe que la vitesse à laquelle ces personnes ont trouvé un emploi sans prendre en considération la qualité de l'emploi, pas plus que la structure et la nature des réseaux. Ajoutons que ces études empiriques peinent à rendre compte des mécanismes sous-jacents au développement des réseaux, se privant ainsi de la possibilité de comprendre des dynamiques qui influenceraient l'établissement de réseaux inégalement « rentables » sur le marché de l'emploi (Valat, 2016). Néanmoins, l'ELIC et les recherches qu'elle a pu engendrer permettent de constater que les personnes assignées à la catégorie de « minorité visible »¹² sont tout de même celles qui connaissent une insertion en emploi plus lente. Cela nous amène donc à tenir compte d'une autre dimension importante dans le processus d'intégration socioprofessionnelle et qui s'articule au facteur des réseaux sociaux : la dimension des inégalités socioéconomiques entre les personnes migrantes en fonction de leur degré de racialisation¹³ ou de leur appartenance ethnoculturelle. La prise en compte d'une telle dimension nous apparaît importante puisque dans plusieurs études, bien que l'on s'intéresse à l'influence du capital social sur la qualité des emplois obtenus, on ne tient pas compte des différences entre divers groupes ethnoculturels (Sanders *et*

¹² Le terme « minorités visibles » désigne « les personnes, autres que les autochtones, [...] qui n'ont pas la peau blanche » (Loi sur l'équité en matière d'emploi, 1995).

¹³ Nous préférons l'utilisation des termes « racisé » et « non racisé » à la notion de « minorité visible ». Même s'il est scientifiquement avéré qu'il n'y a pas de différentes races humaines du point de vue biologique, il faut tenir compte d'un processus social de racialisation (ou de racisation) qui peut justifier des rapports de pouvoir et de domination entre différentes catégories de la population produites par une altérisation et une assignation identitaire basées sur des traits phénotypiques ou culturels (Antonius, 2008; Poiré, Hoffmann et Audebert, 2011). Pour une discussion plus approfondie sur le processus de racialisation, il est possible de se référer à la section « Ethnicité et race » du cadre théorique du présent mémoire.

al., 2002; Lancee, 2010; Ryan, 2011; Fiore, 2013). Cela s'expliquerait, d'une part, par l'utilisation de données quantitatives qui ne permettent pas nécessairement la différenciation des divers groupes ou, d'autre part, par le fait que les études s'intéressaient à une communauté en particulier.

1.2 Inégalités socioéconomiques entre personnes migrantes racisées et non racisées

Dans leur recherche portant sur le bien-être économique des immigrants et des immigrantes au Canada, Picot et Sweetman (2005 et 2012) constatent que l'écart entre les revenus des natifs et ceux des personnes migrantes s'est agrandi depuis les années 1980. Jusqu'à la fin des années 1970, les personnes migrantes qui arrivaient au pays pouvaient généralement s'approcher du salaire moyen des natifs et des natives avec le temps. Depuis, la situation socioéconomique des familles ayant récemment migré au Canada s'est détériorée. Alors qu'en 1980, 24,6 % des familles migrantes se situaient sous le seuil de faible revenu, cette proportion avait grimpé à 35,8 % en 2000. Pourtant, ce pourcentage est passé de 17,2 % à 14,3 % pour la même période chez les personnes nées au Canada. Les auteurs avancent qu'un des facteurs pouvant expliquer ce phénomène est que les caractéristiques démographiques des personnes immigrantes ont changé vers les années 1980¹⁴.

Alors que 58,9 % de l'immigration de 1971 à 1980 était constituée de personnes provenant d'Europe, d'Amérique latine ou des États-Unis, cette proportion est descendue à 29,9 % pour la période 2006-2011. Cela s'est fait au profit des personnes migrantes originaires d'Asie du Sud, d'Asie orientale, du Moyen-Orient et de l'Afrique, dont la part dans les volumes d'immigration est montée de 39,6 % à 69,4 %

¹⁴ Les changements démographiques de la population immigrante au Canada sont en partie dus à l'évolution des politiques migratoires canadiennes (Green et Green, 1999), ainsi qu'à un contexte mondial changeant, autant politiquement qu'économiquement (Zolberg, 1994).

pour les mêmes périodes (Statistique Canada, 2011). Toutefois, pour Picot et Sweetman, le changement dans les régions de provenance des personnes migrantes observé à partir des années 1980 n'est pas suffisant pour expliquer une telle détérioration de leurs conditions socioéconomiques. Selon eux, il faut considérer d'autres facteurs complémentaires, comme leur capital humain (compétences linguistiques, éducation, expériences professionnelles), les différences culturelles et la discrimination.

L'ELIC (2003) vient appuyer les hypothèses de Picot et Sweetman. En effet, pour les personnes migrantes arrivant au Canada, l'accès au marché du travail est fortement différencié selon leur région d'origine. 61 % et 50 % des personnes provenant respectivement d'Amérique du Nord ou d'Europe se trouvent un emploi dans les six premiers mois suivant leur arrivée. Pour les personnes originaires d'Amérique centrale et du Sud, d'Asie et du Moyen-Orient, puis d'Afrique, les proportions descendent respectivement à 46 %, 44 % et 35 % (Statistiques Canada, 2003, p. 71). Par contre, il faut préciser que ces données ne sont pas ventilées selon l'appartenance ethnoculturelle des personnes. Elles ne sont pas croisées non plus avec la catégorie d'immigration ou avec le niveau de formation de ces personnes et elles n'indiquent pas le type d'emploi occupé.

Ces observations viennent tout de même souligner le fait qu'il y a des inégalités socioéconomiques entre les personnes immigrantes racisées et celles non racisées au Canada. Des recherches ultérieures confortent la thèse d'inégalités socioéconomiques sur une base ethnoraciale. En effet, les personnes racisées – plus particulièrement les personnes qui s'identifient comme arabes, noires ou latino-américaines – se retrouvent presque systématiquement, à profil et à qualifications égales, dans une position désavantageuse par rapport aux personnes migrantes non racisées et aux

personnes nées au Canada, autant en termes de taux d'emploi qu'en termes de rémunération (Block et Galabuzi, 2011; Pendakur et Pendakur, 2011 et 2015).

Si l'on se concentre sur la province québécoise, les constats sont similaires même si les études sont moins nombreuses. Néanmoins, l'immigration au Québec se fait dans un contexte culturel et politique différent du reste du Canada. La langue principalement parlée est le français et le gouvernement québécois peut définir sa propre grille de sélection des personnes migrantes depuis la signature de l'Accord Gagnon-Tremblay/MacDougall en 1991 qui accorde au Québec une plus grande autonomie en matière d'immigration et d'intégration (Cousineau et Boudarbat, 2009). Depuis, au Québec comme au Canada, les personnes souhaitant se présenter comme travailleurs ou travailleuses qualifiées permanentes sont choisies en fonction de leur pointage à une grille de sélection axée sur leur potentiel à s'insérer dans le marché du travail et à participer activement à l'économie québécoise (Bégin et Renaud, 2012). Les points sont attribués en fonction du niveau de formation des personnes, de leur domaine de spécialisation (s'il correspond aux demandes du marché du travail québécois), de leurs expériences professionnelles, de leur connaissance du français et de l'anglais, de leur autonomie financière, de leur âge et des caractéristiques de leur famille (MIDI, 2015).

Dans leur article qui s'appuie sur l'Enquête sur les travailleurs sélectionnés du Québec, Cousineau et Boudarbat (2009) soulignent que les taux d'emploi des personnes migrantes de 25 à 54 ans provenant des États-Unis et du Royaume-Uni, et de l'ex-URSS sont de 76,7 % et 78,8 % (ce qui représente une variation positive de 3,5 % et 3,9 % par rapport aux chiffres de 1981) alors que les personnes nées dans le reste de l'Europe, en Asie, en Afrique et dans les Amériques (à l'exception des États-Unis) ont un taux d'emploi respectif de 63,9 %, 60,9 %, 60,6 % et 67,9 % (Cousineau et Boudarbat, 2009).

À cela, il faut ajouter le phénomène de déqualification professionnelle qui se décline de manière différenciée en fonction de la région d'origine des immigrants et des immigrantes. Les femmes d'origine africaine et les hommes provenant d'Europe de l'Est, de l'Afrique du Nord, du reste de l'Afrique et de l'Asie de l'Ouest occupent davantage des emplois qui ne correspondent pas à leur formation et qui sont en deçà de leurs attentes (Boudarbat et Cousineau, 2010). Inversement, les personnes provenant d'Europe connaissent un taux de déqualification comparable aux personnes nées au Québec, notamment parce qu'une plus grande partie des personnes d'origine européenne est établie ici depuis une plus longue période (Gilmore, 2008). Même si cette différenciation ethnique dans l'accès à un emploi qualifié semble se résorber en partie avec les années pour la plupart des immigrants et des immigrantes, les personnes provenant d'Asie de l'Ouest et du Moyen-Orient éprouvent systématiquement plus de difficultés à long terme à ce niveau, toutes choses étant égales par ailleurs (Renaud et Cayn, 2006).

Cousineau et Boudarbat (2009 et 2010) basent leurs explications de ces différences principalement sur le postulat d'un problème de transférabilité du capital humain des personnes migrantes. Selon eux, la formation et les expériences acquises par certains groupes de personnes migrantes avant leur arrivée au Québec ne sont pas reconnues ou mises en valeur convenablement, entre autres pour des raisons culturelles ou langagières, même si ces personnes ont été sélectionnées avec la même grille de pointage. Cette explication tend à diminuer l'importance que peut avoir la discrimination dans l'explication des inégalités ethnoraciales dans l'accès à l'emploi. Leur cadre explicatif contribue à reproduire le discours libéral selon lequel le problème de l'intégration socioprofessionnelle se situe en bonne partie dans la capacité des individus ou de certains groupes à répondre aux besoins du marché et à faire valoir leurs compétences (CDPDJ, 2012; Eid, 2012).

Pourtant, la discrimination ethnoraciale affecte bel et bien les chances d'avoir accès à un emploi au Québec. On peut notamment penser à la recherche de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) qui révélait que les *curriculum vitae* affichant un nom franco-québécois ont 60 % plus de chance de recevoir une invitation pour une entrevue que les *curriculum vitae* arborant un nom à consonance arabe, latino-américaine ou africaine, même si les formations et l'expérience professionnelle sont comparables (CDPDJ, 2012; Eid, 2012).

En plus de la discrimination ethnoraciale, il faut également considérer la structure du marché du travail. Celui-ci serait segmenté de manière duale. Alors que le secteur primaire est caractérisé par de bonnes conditions de travail, des possibilités de promotion ainsi que par une stabilité, le marché secondaire est marqué par son instabilité, le caractère déplaisant des tâches et un salaire peu élevé. La segmentation de ces marchés du travail rendrait difficile le passage d'un emploi de seconde zone à un emploi de qualité (Beaucage, 1988). Tout comme le genre, l'ethnicité peut conditionner directement ou indirectement l'accès à ces marchés du travail (Waldinger et Lichter, 2003). Si l'on considère que le marché du travail est segmenté, notamment au point de vue ethnique, les réseaux pourraient, dans certains cas, permettre une mobilité entre ces marchés du travail et, dans d'autres cas, renforcer les inégalités socioéconomiques initiales.

1.3 Question de recherche générale

Les sections précédentes traitaient de deux aspects qui sont au cœur de la question de recherche : l'utilisation des réseaux sociaux dans le cadre de l'intégration socioprofessionnelle des personnes migrantes et les inégalités ethnoraciales dans l'accès à l'emploi. Tout d'abord, les réseaux semblent utilisés par une bonne partie des

personnes se cherchant un emploi, qu'elles soient natives ou immigrantes. La manière de les utiliser et leur influence sur la qualité des emplois obtenus constituent cependant une donnée qui n'est pas prise en considération dans la littérature consultée. D'un autre côté, les inégalités ethnoraciales en matière d'intégration socioprofessionnelle sont l'un des problèmes majeurs qui ont été soulevés dans la revue de littérature. La portée explicative de l'appartenance ou non à une minorité racisée – et de la discrimination qui peut en découler – pour rendre intelligible les inégalités semble être une piste pertinente à poursuivre, celle-ci mettant l'accent à la fois sur des facteurs individuels et sur des facteurs structurels et systémiques. Qui plus est, l'appartenance ethnoraciale est un facteur qui peut conditionner l'accès aux réseaux sociaux. Nous pensions donc qu'il était pertinent de se demander de quelle manière cette appartenance peut affecter la construction et l'utilisation des réseaux sociaux des personnes migrantes, ce qui implique une perspective comparative.

Notre question générale de recherche a donc été la suivante :

- À titre comparatif, comment les réseaux sociaux des personnes migrantes racisées et des personnes migrantes non racisées établies à Montréal affectent-ils leur parcours d'intégration socioprofessionnelle?

Une recherche sur cette question pourrait nous permettre d'en apprendre davantage sur la manière dont sont construits et mobilisés les réseaux sociaux chez les personnes migrantes. De plus, les résultats du projet pourraient potentiellement nous permettre d'analyser le poids de la discrimination ethnoraciale dans l'accès différencié aux réseaux sociaux, ce qui nous obligerait à nuancer la théorie de l'insuffisance individuelle du capital humain.

À terme, même s'il ne s'agit pas d'une recherche-action, il était souhaité que les résultats de cette recherche puissent être communiqués à divers organismes et institutions en guise de contribution aux réflexions visant à réduire les inégalités socioéconomiques et professionnelles entre personnes racisées et personnes non racisées. Cela permettrait d'envisager des politiques qui aideraient à lutter contre le racisme et la discrimination, diminuant ainsi la marginalisation et l'exclusion socioéconomique des personnes migrantes et des personnes racisées.

Enfin, il est nécessaire de préciser que la problématique ayant mené à la question de recherche générale mérite tout de même d'être approfondie au niveau théorique. En plus de nous aider à mieux conceptualiser et opérationnaliser l'objet de la recherche, le cadre théorique qui sera développé au prochain chapitre nous permettra notamment d'en arriver à des questions spécifiques qui guideront la suite de la recherche.

CHAPITRE II

CADRE THÉORIQUE ET MÉTHODOLOGIE

Bien que nous ayons largement parlé d'intégration socioprofessionnelle, nous n'avons pas vraiment abordé les théories de l'intégration. Nous commencerons donc par en faire un bref survol afin d'en arriver à identifier des indicateurs qui nous permettront d'évaluer le degré d'intégration socioprofessionnelle. Dans la deuxième partie du cadre théorique, nous nous pencherons sur le paradigme de l'analyse des réseaux sociaux ainsi que sur le concept de capital social. Cette théorisation nous sera utile pour orienter les questions spécifiques de la recherche et le type d'analyse qui pourra être effectué. L'avant-dernière partie du présent chapitre portera sur les concepts d'ethnicité et de race puisqu'elle nous permettra d'aborder en dernier lieu la question du racisme et de la discrimination ethnoraciale. Ces deux dernières sections sont nécessaires afin de mieux comprendre, d'une part, la différenciation entre personnes racisées et non racisées, et d'autre part, de quelle manière peut se manifester la discrimination ethnoraciale dans un contexte d'intégration socioprofessionnelle.

Enfin, le dernier segment du chapitre sera consacré à la description et à la justification de la méthodologie adoptée pour la recherche. Il s'agit d'une méthodologie mixte qui combine la tenue d'entrevues semi-dirigées ainsi que l'élaboration de sociogrammes par les personnes interviewées. Ce choix méthodologique devrait nous permettre d'obtenir des informations sur l'expérience d'intégration socioprofessionnelle tout en nous donnant des renseignements sur la structure des réseaux des personnes migrantes.

2.1 Théories de l'intégration

À la fin du XIX^e siècle et au début du XX^e siècle en France et en Allemagne, les premières discussions portant sur la notion d'intégration concernaient principalement l'idée de la société intégrée et l'intégration sociétale de ses membres (Durkheim, 1967; Mauss, 1969; Weber, 1995; Schnapper, 2007). À partir des années 1920-1930, les débats sociologiques sur l'intégration sont graduellement passés à l'analyse des rapports entre les personnes migrantes et la société d'accueil, notamment à partir de l'École de Chicago et des théories assimilationnistes que Robert Ezra Park, Milton Gordon et John Milton Yinger ont produites (Gordon, 1964; De Rudder, 2002; Safi, 2006; Schnapper, 2007; Massey et Sanchez, 2012).

La théorie classique de l'assimilation linéaire telle que présentée et reformulée à quelques reprises par les théoriciens de l'École de Chicago semblait bien rendre compte de l'intégration des personnes migrantes jusqu'à la première moitié du XX^e siècle aux États-Unis, alors que l'immigration était encore majoritairement européenne et blanche. Un des postulats de base de la théorie de l'assimilation linéaire était que l'ethnicité allait graduellement se « diluer » à travers les générations au fur et à mesure que progresse l'intégration. Mais avec l'arrivée d'une population immigrante non européenne, le processus d'intégration s'est complexifié et s'est buté à de nouveaux défis auxquels ne pouvait répondre la théorie linéaire classique. On sait maintenant que les différences ethniques peuvent se perpétuer de génération en génération, qu'il y a une reproduction des désavantages et une faible mobilité sociale intergénérationnelle pour certains groupes et individus (Portes et Zhou, 1993; Safi, 2006). De plus, il semble y avoir un consensus sur le fait que l'on considère désormais, du moins en sociologie, l'intégration comme étant un « processus multidimensionnel, dont les divers aspects, tout en étant en relations réciproques

étroites, peuvent varier de façon indépendante à différents niveaux et dans différentes séquences » (Yinger cité dans Schnapper, 2007, p. 84).

Dans cette lignée, Portes et ses collègues ont développé une théorie de l'intégration segmentée. Selon ce modèle, trois différentes trajectoires d'intégration, à quelques nuances près et avec différents degrés d'acculturation¹⁵, sont possibles. Certaines permettent une mobilité socioéconomique ascendante, d'autres mènent vers une mobilité descendante. Dans ses recherches, Portes montre que, dans certains cas, le maintien de liens culturels, identitaires et communautaires structurés sur une base ethnique peut être compatible avec une mobilité socioéconomique ascendante, ce qui se traduit par de bons emplois et une situation financière plus stable. Dans les cas des trajectoires « descendantes », les personnes concernées se retrouvent dans des situations économiques plus précaires et doivent composer avec un style de vie considéré déviant. Ces trajectoires d'intégration sont influencées par le capital humain des parents, la composition de la famille immigrante et le contexte social de réception dans la société d'accueil, ce qui inclut la perception du groupe par la société d'accueil (Portes et Rumbaut, 1990; Portes et Zhou, 1993; Portes *et al.*, 2005 et 2009).

La théorie de Portes et ses collègues constitue le point d'ancrage de nos réflexions sur l'intégration socioprofessionnelle. À partir de là, il faut également préciser que ce qui semble être l'aboutissement du processus d'intégration dans ce modèle ne doit pas être vu comme un état permanent. La société, ses normes ainsi que les indicateurs pouvant servir à mesurer le niveau d'intégration (taux de chômage, de décrochage scolaire, de criminalité, etc.) ne sont pas figés (Vermeulen, 2010). L'intégration serait

¹⁵ « Acculturation is the dual process of cultural and psychological change that takes place as a result of contact between two or more cultural groups and their individual members. At the group level, it involves changes in social structures and institutions and in cultural practices. At the individual level, it involves changes in a person's behavioral repertoire. » (Berry, 2005)

plutôt un processus sans fin, qui se déroule sur toute une vie, et qui ne concerne pas que les personnes migrantes¹⁶.

La variable du genre dans l'intégration socioprofessionnelle des personnes migrantes doit aussi être prise en compte. Comme le disent Renaud et Goldmann :

De nombreuses études ont montré que l'insertion dans le marché du travail diffère pour les femmes et pour les hommes (Amott et Matthaei, 1991; Boyd, 1999; Stasiulis et Yuval-Davis, 1995; Fassi Fihri, Ledent et Renaud, 2004). Les valeurs culturelles dictent souvent le rôle des femmes au sein de la famille et celui qu'elles peuvent jouer sur le marché du travail. (Renaud et Goldmann, 2005, p. 284)

Contrairement à ce qu'avancent Renaud et Goldmann, on ne pourrait se limiter à une explication d'ordre culturel pour expliquer les différences genrées dans l'intégration des personnes migrantes. Il faut aussi prendre en compte des mécanismes structurels de discrimination genrée présents dans le marché de l'emploi, ainsi que leur articulation à la discrimination ethnoraciale (Petit *et al.*, 2013).

Du point de vue des migrants et des migrantes, les processus de migration et d'intégration commencent avant le départ du pays d'origine. Le contexte prémigratoire peut expliquer les motifs de leur migration, et donc leurs attentes initiales en matière d'intégration socioprofessionnelle. Parmi les facteurs pouvant jouer un rôle sur la décision de migrer, on retrouve le contexte socioculturel, les

¹⁶ Rappelons que, dès le début de la sociologie française, Émile Durkheim et Marcel Mauss concevaient que le processus d'intégration concernait l'ensemble des individus qui composent la société. Ce processus était garanti par les institutions sociales comme la famille, l'école ou même l'État (Durkheim, 1967; Mauss, 1969). Pour Weber, ce sont les relations de sociation et de communalisation entre les individus qui assurent leur intégration au sein d'un groupe, ces relations et ces interactions doivent être renouvelées pour que le groupe passe l'épreuve du temps (Weber, 1995). Bien que les théories de l'intégration ont fait du chemin depuis le début du XX^e siècle, celles-ci ont le mérite de souligner que l'intégration est un processus qui concerne l'ensemble des individus faisant partie d'une société et que ce processus n'a pas de fin en soi, il doit être constamment renouvelé.

facteurs individuels et psychologiques, la famille, la qualité de vie, les réseaux, les facteurs économiques, le contexte politique (Sayad, 1999; Piguet, 2013). Une fois arrivées dans le pays d'immigration, les personnes peuvent avoir différentes trajectoires en matière d'intégration socioprofessionnelle, trajectoires qui ne suivent pas linéairement des séquences précises et qui ont différents aboutissements (Portes et Rumbaut, 1990; Portes et Zhou, 1993; Sayad, 1999; Portes *et al.*, 2009). Une telle conception du processus d'intégration socioprofessionnelle semble cohérente avec le modèle de l'intégration segmentée proposé par Portes et ses collègues. Pourtant, la mesure de l'intégration peut poser problème. Comment décide-t-on des critères d'intégration? À partir de quel moment peut-on considérer qu'une personne est intégrée sur le plan socioprofessionnel?

Pour répondre à ces questions, plusieurs privilégient une approche statistique dite objective (Piché, 2004; Béji et Pellerin, 2010). Les études statistiques, à partir de compilations de données gouvernementales (Sanders et Nee, 1996; Levanon, 2011) ou à partir de questionnaires (Nannestad *et al.*, 2008), vont avoir tendance à regarder des indicateurs comme le taux d'emploi, le taux de chômage, le salaire moyen ou médian, etc., pour les différents groupes ethniques. Ces indicateurs permettent de comparer la performance des migrants et des migrantes sur le marché du travail avec celle des natifs et des natives en prenant soin de neutraliser l'impact de variables de contrôle pertinentes. Lorsqu'il n'y a qu'une très faible différence intergroupe qui ne serait pas statistiquement significative, on considère que l'intégration serait réussie. Ce type de mesure de l'intégration est pertinent lorsque l'on analyse la situation d'un groupe ou d'un échantillon dont la taille est quantitativement importante.

Pour les recherches qui reposent sur des études de cas ethnographiques réalisées par entrevue (Dominguez et Watkins, 2003; Kadiri Hassani, 2008; Fiore, 2010; Nikuze, 2011; Atallah, 2013) ou par de l'observation participante (Dominguez et Watkins,

2003), ce sont des indicateurs liés au sentiment d'intégration qui semblent privilégiés. Dans cette optique, l'intégration est dite réussie lorsque les personnes interrogées considèrent qu'elles ont franchi un certain nombre d'obstacles et ont un emploi et des conditions de vie qui satisfont leurs attentes.

L'approche que nous préconiserons pour la présente recherche est une combinaison des indicateurs objectifs et subjectifs susmentionnés. D'un côté, nous regarderons si les personnes occupent un emploi qui ne les place pas dans une situation de déqualification professionnelle, c'est-à-dire un emploi qui correspond à leur formation, et qui offre un salaire équivalent aux personnes natives occupant le même emploi. De l'autre, nous nous fierons à leur degré de satisfaction ou d'insatisfaction à l'égard de leur situation socioprofessionnelle et de leurs conditions de vie. Nous nous intéresserons également à leur sentiment de reconnaissance sociale lié au travail et à leur sentiment d'appartenance à la société.

2.2 Réseaux sociaux et capital social

Bien que les notions de réseaux sociaux et de capital social soient souvent interreliées dans la documentation sociologique, elles découlent tout de même de deux ensembles théoriques distincts. Ainsi, même si les termes « capital social » et « réseaux sociaux » apparaissent dans plusieurs articles comme étant synonymes et interchangeables, il nous apparaît pertinent de présenter séparément les théories qui fournissent la base conceptuelle de ces termes. Cela nous permettra de montrer en quoi l'articulation de ces deux concepts complémentaires est nécessaire dans la réflexion et l'analyse de l'objet de recherche du présent mémoire.

2.2.1 Paradigme et théories de l'analyse des réseaux sociaux

Tout d'abord, il faut souligner que l'analyse des réseaux sociaux (ARS) est un paradigme puisque, au-delà d'une théorie ou d'une méthode, elle est une manière d'appréhender la réalité sociale qui conditionne le type de données collectées par la recherche, la manière de les organiser et de les analyser. Un des postulats de base du paradigme de l'ARS est que la vie sociale peut être étudiée à travers l'analyse de la structure des relations qu'entretiennent des acteurs. Plus précisément, dans ce paradigme, on considère que la structure des réseaux sociaux détermine un ensemble de phénomènes sociaux (Scott et Carrington, 2011). Pour cela, les sociologues qui étudient les réseaux partent de quelques postulats :

- [La] structure n'est qu'un ensemble d'attributs individuels et que les individus partageant les mêmes attributs sont proches structurellement. Une catégorie sera alors supposée correspondre à une certaine réalité structurale. [...]
- [Ce] n'est ni l'appartenance, ni la référence à une catégorie qui détermine l'action. Personne ne se dit : « je suis jeune ou je suis ouvrier donc je ne vais pas à la messe ». [...] Pour aller plus loin, il faut admettre d'autres schémas explicatifs, par exemple se dire que le comportement social est normativement orienté. [...]
- Les normes sont des effets de la situation structurale des individus ou des groupes, car cette situation suffit à déterminer les opportunités et les contraintes qui pèsent sur l'allocation des ressources et à expliquer les régularités de comportement que l'on peut observer. Et ce, non pas en raison d'une relation abstraite à la totalité, mais des relations concrètes entre individus qui dessinent cette structure et expliquent que certains ont plus facilement accès que d'autres à certaines ressources. [...]
- Les gens appartiennent à des catégories, mais aussi à des réseaux et les catégories ne sont que le reflet des relations structurales qui lient les individus. Elles ne peuvent être données *a priori* et une fois pour toutes. Elles doivent émerger de l'analyse des relations entre éléments composant la structure. [...]

- La structure dont il est ici question est appréhendée concrètement comme un réseau de relations, mais elle est aussi « contrainte ». D'un certain point de vue elle est le réseau en tant que contrainte qui pèse sur les choix, les orientations, les comportements, les opinions, etc., des individus. L'analyse des réseaux n'est donc pas une fin en soi. Elle est le moyen d'une analyse structurale dont le but est de montrer en quoi la forme du réseau est explicative des phénomènes analysés. (Degenne et Forsé, 1994, p. 6-8)

Il faut cependant préciser qu'un réseau ne représente pas nécessairement une communauté ou un groupe fermé puisque les frontières d'un réseau étudié peuvent être floues. En fait, les limites (frontières) d'un réseau sont à définir par la personne qui l'étudie, en fonction la quantité et la qualité de nœuds jugés significatifs pour l'étude. Dans le cas d'une analyse de réseaux sociaux constitués de personnes, les limites d'un réseau ainsi que sa représentation schématisée peuvent varier selon différents critères : selon que l'on considère les acteurs comme membres d'une organisation ou d'un groupe (approche basée sur la position), comme ayant participé à des événements jugés importants (approche basée sur les événements), ou comme personnes en relation avec un petit groupe prédéterminé (approche basée sur les relations) (Marin et Wellman, 2011).

Bien que les premières études de réseaux sociaux fussent principalement des travaux anthropologiques et ethnographiques, le développement du paradigme de l'ARS s'est fait en s'inspirant également des mathématiques, de la géométrie et de la sociométrie. Cela peut expliquer en partie l'importance des méthodologies quantitatives dans les recherches qui s'inscrivent dans le paradigme de l'ARS et le développement récent des méthodologies qualitatives au sein du même paradigme (Hollstein, 2011 et 2014). L'aspect géométrique des relations s'est principalement retrouvé dans le développement de la représentation visuelle des réseaux grâce aux travaux du psychosociologue austro-américain Jacob Moreno dans les années 1930. Moreno, qui a donné naissance au courant de la sociométrie, a commencé à représenter

visuellement les structures des réseaux sociaux sous la forme de sociogrammes. Ce type de schéma présente un réseau comme étant constitué de plusieurs points ou nœuds (chaque point représentant un membre d'un réseau; qu'il s'agisse d'un individu, d'un organisme, d'une page web, etc.) reliés ensemble par des lignes (chaque ligne représentant une relation) (Scott et Carrington, 2011; Prell, 2012).

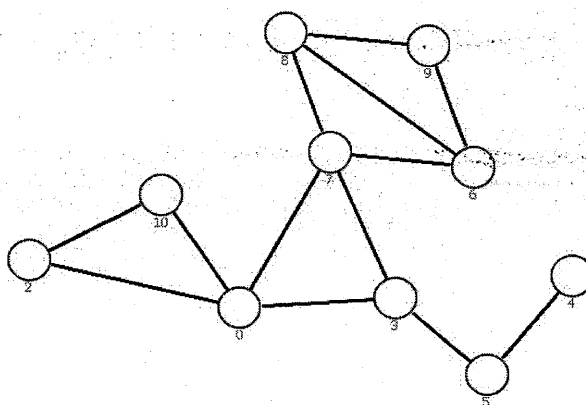


Figure 2.1 Exemple de sociogramme sociocentré

La schématisation d'un réseau peut se faire à partir de différents types de centralité. Lorsque la représentation d'un réseau est développée de manière à visualiser les liens unissant un ensemble de nœuds, conçus comme un groupe ou une collectivité, ou à identifier d'autres nœuds auxquels un premier ensemble peut être relié, le réseau sera dit « sociocentré » (voir la figure 1). Une telle représentation permet entre autres d'étudier plus en profondeur les schémas d'interactions (*patterns of interactions*) au sein d'un groupe ou d'un réseau. Lorsque le réseau est développé autour d'un seul nœud, de sorte que le schéma représente le ou les réseaux auxquels appartient ce nœud, on parlera alors d'un réseau « égocentré » (voir la figure 2). Dans ce cas, le point central est nommé « Ego » et les autres nœuds auxquels Ego est lié sont nommés « Alter ». La schématisation égocentrée, dans le cas de l'étude de réseaux

personnels, permet de cartographier l'environnement social d'une personne. Par la suite, cette représentation visuelle des réseaux personnels peut, entre autres, permettre de mieux comprendre l'influence des Alters sur la vie d'une personne ou l'évolution de leur structuration (Hogan *et al.*, 2007; McCarthy *et al.*, 2007; Hollstein, 2014). Dans le cadre du présent mémoire, c'est l'approche des réseaux égo-centrés qui a été retenue puisque la recherche se penche sur des expériences de construction et de mobilisation de réseaux d'individus ne se connaissant pas.

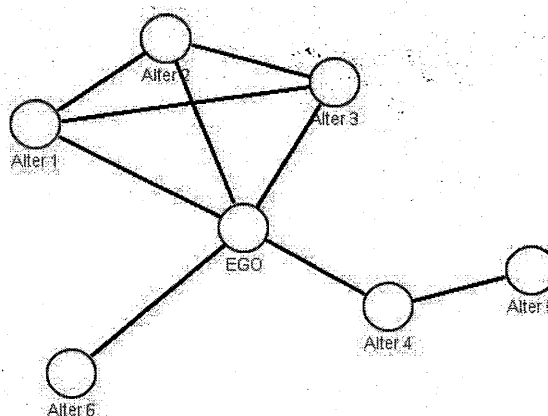


Figure 2.2 Exemple de sociogramme égo-centré

À partir de matrices de données permettant de recréer une représentation visuelle des réseaux, la densité des réseaux, leur équilibre structural, la redondance des relations, la centralité de certains nœuds et leur influence potentielle occupent une place importante dans l'analyse quantitative des réseaux et de leur influence (Prell, 2012). Dans le cas de recherches qualitatives, c'est plutôt la représentation que se font les individus de leurs réseaux et de leur construction, les pratiques et les comportements au sein des réseaux ainsi que les contextes sociaux entourant ces relations et ces réseaux qui sont mis de l'avant dans la collecte et l'analyse de données, notamment issues d'entrevues (Constantinidis, 2010; Hollstein, 2011 et 2014).

Parmi les ouvrages qui s'inscrivent dans le paradigme de l'ARS, les travaux de Mark Granovetter sont incontournables sur le plan théorique. Ce sociologue américain, connu pour ses travaux sur « la force des liens faibles » dans la recherche d'emploi, distingue d'une part des liens dits forts, et d'autre part des liens dits faibles. La force des liens peut s'évaluer de la façon suivante :

[T]he strength of a tie is a (probably linear) combination of the amount of time, the emotional intensity, the intimacy (mutual confiding), and the reciprocal services which characterize the tie (Granovetter, 1975, p. 1361).

Selon la théorie de Granovetter, les liens forts unissent les individus au sein d'un groupe comme les amis ou la famille. En général, ce type de lien caractérise les relations entre des personnes appartenant à un même réseau fermé et demande un investissement important en termes de temps et d'énergie. Les liens forts serviraient principalement au soutien affectif. Ils peuvent toutefois servir à répondre à des besoins économiques, comme la recherche d'un emploi, lorsque d'autres ressources ne sont pas disponibles ou lorsqu'elles sont jugées moins pertinentes. À l'inverse, les liens faibles ont davantage tendance à lier des personnes plus distantes. Ce type de relation serait ainsi plus propice à la création de ponts favorisant l'accès d'une personne à de nouveaux réseaux. Les liens faibles permettraient donc d'avoir accès à de nouvelles ressources qui ne sont pas nécessairement disponibles à travers les liens forts. De plus, les individus ont tendance à investir moins de temps et d'énergie dans les liens faibles qu'ils ne le font dans leurs relations de liens forts (Granovetter, 1973).

Si l'on considère que les liens forts sont caractérisés par une certaine homophilie, qu'il faut y consacrer beaucoup de temps et que, suivant la théorie de la dissonance cognitive, les personnes proches d'un individu ont tendance à développer des liens entre elles, les liens forts constituent rarement des ponts vers un nouveau réseau.

Ainsi, les liens faibles permettraient d'accéder à de nouvelles informations tandis qu'un réseau de liens forts serait le lieu d'un partage d'informations plus homogènes.

[I]ndividuals with few weak ties will be deprived of information from distant parts of the social system and will be confined to the provincial news and views of their close friends. This deprivation will not only insulate them from the latest ideas and fashions but may put them in a disadvantaged position in the labor market, where advancement can depend [...] on knowing about appropriate job openings at just the right time. (Granovetter, 1983, p. 202)

Les connaissances plus éloignées (liens faibles) seraient ainsi plus efficaces dans la recherche d'emploi que ne le sont les amis proches ou la parenté (liens forts), d'où la force des liens faibles (Granovetter, 1973, 1983 et 1995; Béji et Pellerin, 2010; Borgatti et Lopez-Kidwell, 2011).

Le constat de Granovetter face à la force des liens faibles est renforcé par la théorie des trous structuraux de Burt (1995). Selon cette théorie, une personne qui a un réseau au sein duquel plusieurs de ses connaissances ne se connaissent pas entre elles disposerait alors d'une plus grande diversité d'information puisque ses relations seraient moins redondantes. Dans une situation de compétition, comme pour la recherche d'emploi, ces trous structuraux procureraient un avantage puisqu'ils amélioreraient les probabilités qu'une personne obtienne une information privilégiée (Burt, 1995; Degenne et Forsé, 2004).

L'efficacité des liens faibles ou des trous structuraux dans la recherche d'emploi doit tout de même être nuancée. Mark Granovetter reconnaissait lui-même que, malgré le fait que les liens faibles permettent en général d'avoir accès à de nouvelles sources d'information pouvant mener à davantage d'opportunités d'accès à un emploi, rien ne garantit que cette nouvelle information mène nécessairement vers un bon emploi (Granovetter, 1995). Autrement dit, le type de lien ne garantit pas le type de ressource

rendue disponible par ce lien ni la qualité de la ressource. En dernière analyse, un lien faible augmente simplement la probabilité que l'information qu'il est possible d'acquérir à travers celui-ci soit nouvelle, puisqu'avoir accès à des réseaux diversifiés permet en général d'avoir accès à des informations variées (Borgatti et Lopez-Kidwell, 2011). Cependant, si l'on considère que l'information n'est pas toujours de qualité, ou ne mène pas nécessairement vers de bons emplois (Béji et Pellerin, 2010), il faut se demander s'il y a des catégories de personnes qui ont plus facilement accès à des informations menant vers de bons emplois, quels sont les types réseaux qui offrent ces informations et de quelle manière peut être influencé l'accès à ces réseaux. Puisque l'on est amené à voir les réseaux sociaux comme des vecteurs d'information – l'information étant un type de ressource pouvant mener à l'obtention d'un emploi –, il s'avère nécessaire de développer davantage sur les fondements théoriques du concept de capital social, puisque ce dernier concerne, entre autres, les ressources rendues disponibles grâce aux réseaux sociaux.

2.2.2 Théorie du capital social

Le concept de capital social a été popularisé en sociologie par Pierre Bourdieu et Robert Putnam, respectivement sociologues français et étasunien. Selon Bourdieu,

le capital social est l'ensemble des ressources actuelles ou potentielles qui sont liées à la possession d'un réseau durable de relations plus ou moins institutionnalisées d'interconnaissance et d'interreconnaissance; [...] le volume du capital social que possède un agent particulier dépend donc de l'étendue du réseau des liaisons qu'il peut effectivement mobiliser et du volume du capital (économique, culturel ou symbolique) possédé en propre par chacun de ceux auxquels il est lié (Bourdieu, 1980b, p. 2-3).

La proposition théorique de Bourdieu a été reprise par Alejandro Portes et ses collègues qui présentent le capital social comme une ressource non matérielle qui

réside dans la capacité des individus à entrer en contact et maintenir des relations avec d'autres personnes (Portes, 1998; Grootaert *et al.*, 2004). Une telle conception du capital social demeure au niveau micro, chacun possédant un capital social particulier. Dans le cadre de la recherche d'emploi, le capital social peut se manifester par l'aide qu'une personne reçoit, que celle-ci soit sous forme d'information, d'influence ou d'opportunité (DiTomaso, 2013).

Pour Robert Putnam qui s'inspire des travaux de James Coleman, le capital social est défini comme des « features of social life — networks, norms and trust — that enable participants to act together more effectively to pursue shared objectives » (Putnam, 1995 cité dans Onyx et Bullen, 2000, p. 24). L'essence de la proposition de Bourdieu s'y trouve. Cependant, de nouveaux aspects comme les normes, la notion de culture civique et la confiance ont dorénavant leur place comme dimensions du capital social. Cela s'explique par le fait que les détenteurs du capital social ne sont plus les individus, ce sont plutôt des communautés locales, des régions ou même des pays. L'ajout de ces dimensions au concept de capital social semble ainsi justifié dans la mesure où le capital social servirait à faciliter l'accomplissement ou la poursuite d'un but partagé par une collectivité. Certaines personnes soulignent ce changement d'unité d'analyse en parlant de capital social collectif (Charbonneau et Simard, 2005; Fiore, 2013).

Dans un document de la Banque mondiale visant à opérationnaliser le concept de capital social, six dimensions du capital social, conçu comme ressource collective, sont dégagées à partir des modèles théoriques de Putnam et de Portes. Ces six dimensions sont : les groupes et les réseaux, la confiance et la solidarité, l'action collective et la coopération, l'information et la communication, la cohésion sociale et l'inclusion, l'autonomisation (*empowerment*) et l'action politique (Grootaert *et al.*, 2004). Le problème avec une telle conception du capital social qui amalgame les

théories de Putnam et de Portes est qu'elle en arrive à englober des facteurs qui lui sont externes et qui l'influencent. Cela s'explique en partie par le fait que le document en question, malgré sa volonté d'outiller les chercheurs et les chercheuses pour mieux mesurer le capital social d'une collectivité, ne cherche pas à proposer un raffinement des théories qui sous-tendent le questionnaire proposé.

While acknowledging the strengths of different views on social capital in the literature, it is not the purpose of the survey instrument in this paper to resolve these debates per se, but rather to provide a range of pre-tested survey questions that can help researchers and practitioners alike move towards greater clarity on the basis of the evidence. (Grootaert *et al.*, 2004, p. 4)

Selon Portes, il faut clarifier les limites du capital social, concept qui perd sa portée heuristique au fur et à mesure que ce qui était auparavant des sources, des facteurs, des effets ou des conséquences du capital social sont considérés comme faisant partie du cœur du concept (Portes, 1998).

De plus, la théorie bourdieusienne du capital social, à partir de laquelle Portes travaille, postule qu'il y a une accumulation du capital social ainsi que des différentiels de pouvoir à partir d'une distribution inégale du capital social. Cela permet notamment de développer une analyse féministe et antiraciste des réseaux sociaux et du capital social, ce que ne permettent pas les propositions théoriques de Putnam sur le capital social collectif, puisque celles-ci ne tiennent pas compte des dynamiques sexistes et racistes sous-jacentes au développement dudit capital (Gidengil et O'Neill, 2006; Arneil, 2006).

Considérant le fait que la recherche s'intéresse à des différences potentielles dans le capital social accumulé par les individus, nous définissons le capital social dans l'esprit de Portes, soit comme étant la capacité des acteurs à obtenir des bénéfices grâce à leur appartenance à des réseaux sociaux (Portes, 1998, p. 6). Les apports de

Putnam et de Grootaert et ses collègues seront tout de même utiles pour cette recherche. Même si, selon la définition de Portes, le capital social est principalement limité aux ressources rendues disponibles par les réseaux d'une personne, certains éléments considérés comme des dimensions du capital social chez Grootaert (la confiance et la solidarité, l'action collective et la coopération, la communication, la cohésion sociale et l'inclusion, l'autonomisation et l'action politique) seront vus ici comme des facteurs influençant la mobilisation des réseaux sociaux ou comme les effets de la mobilisation des réseaux. Par exemple, la solidarité entre membres d'une communauté peut permettre la mise en œuvre d'une action collective grâce à des personnes qui ont mobilisé leurs réseaux comportant suffisamment d'individus (capital social) qui possèdent un savoir-faire en termes d'organisation d'évènement et de mobilisation (capital culturel), qui ont des ressources matérielles et financières pour défrayer les coûts de l'action (capital financier), qui ont suffisamment d'autorité socialement reconnue pour légitimer l'action et les motifs sous-jacents aux yeux d'autres gens (capital symbolique).

Malgré le fait que le présent mémoire adopte une définition relativement restreinte de ce qu'est le capital social, il faut reconnaître qu'il peut y avoir plusieurs types de capital social. Robert Putnam (2000) et Michael Woolcock (2001) proposent une typologie du capital social qui permet de distinguer différentes catégories de capital en fonction du type de relation entretenu avec une personne et des ressources que cette relation peut apporter. Ces différentes formes de capital social sont notamment reprises dans une étude sur le capital social collectif de la communauté sud-asiatique montréalaise:

- le capital social qui unit (*bonding*) les individus d'un même regroupement entre eux comme une famille ou un clan. Ce type de capital permet d'obtenir de l'information, de l'influence, du pouvoir, des liens de solidarité et des biens matériels. Il implique le développement de liens de confiance et de réciprocité dans un réseau fermé;

- le capital social qui relie horizontalement (*bridging*) en créant en quelque sorte des ponts entre les membres de groupes et de réseaux multiples et qui favorise un accès à plus de ressources sociales et économiques [...]
- le capital social qui lie (*linking*) de façon verticale les individus aux représentants du gouvernement et aux institutions qui peut être utilisé pour avoir des ressources et du pouvoir (Fiore, 2010).

À première vue, un des problèmes avec cette typologie est que les différents types de capital social présentés semblent concerner principalement les liens entre des individus. Cela rompt avec la définition proposée par Bourdieu qui met l'accent sur les ressources rendues disponibles par la possession d'un réseau de relations. Afin de surmonter ce qui s'apparente à un défi conceptuel, il faut considérer que les relations sociales sont elles-mêmes des ressources, de nature sociale, qui permettent d'avoir accès à d'autres ressources sociales, économiques ou symboliques; et donc à l'accumulation des autres types de capitaux proposés par Bourdieu. Ces capitaux peuvent à leur tour favoriser l'obtention d'un emploi (DiTomaso, 2013).

Ces types de capital social ne constituent toutefois pas des catégories mutuellement exclusives; ils sont plutôt trois pôles d'un continuum dynamique évoluant selon les activités et les échanges entretenus entre des individus ou des groupements (Fiore, 2010 et 2013). Ainsi, une relation entre deux personnes peut permettre l'accumulation d'un capital social de type *bonding*, *bridging* et *linking* pour un des deux individus. Autrement dit, une personne peut recevoir un soutien affectif, faire de nouvelles rencontres et être mise en contact avec des personnes en situation de pouvoir à travers une seule et même relation. À titre d'exemple, nous pourrions penser au fils d'un premier ministre qui a accès à ces trois types de capital social de par la relation qu'il entretient avec son père : tout d'abord, il peut compter sur le soutien affectif de son père; ensuite, il peut profiter des contacts de son père s'il souhaite démarrer une entreprise et établir des liens avec d'autres partenaires d'affaires; enfin, il peut plus facilement faire valoir ses intérêts en ayant un accès privilégié à un représentant du

pouvoir et à ses connaissances de l'organisation politique. Le même exemple montre que les relations n'amènent pas nécessairement une réciprocité de capital chez les personnes impliquées; le fils d'un premier ministre peut obtenir bien plus de capital social à travers la relation avec son père que l'inverse.

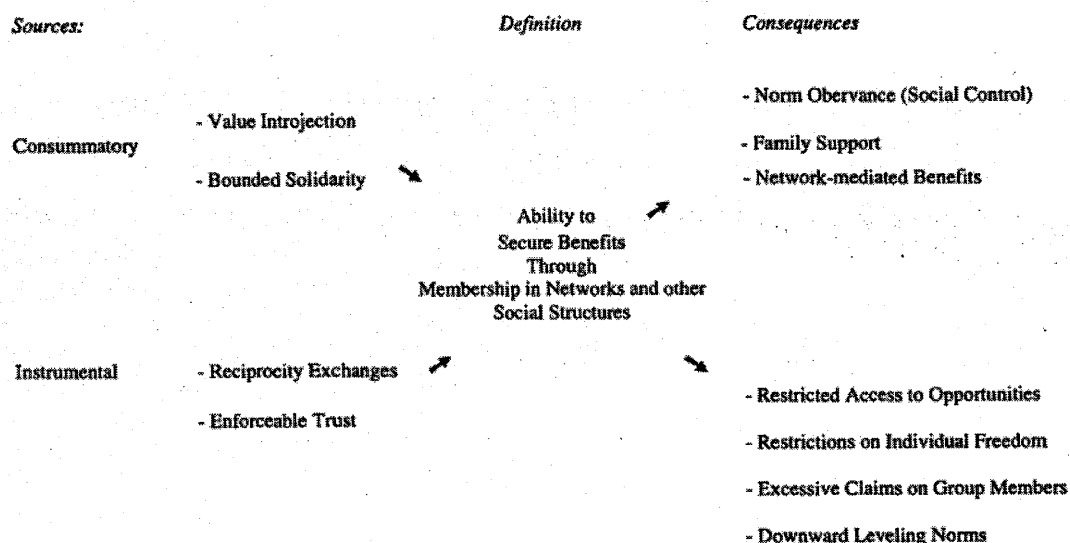


Figure 2.3 Conséquences potentielles positives et négatives du capital social (Portes, 1998, p. 8)

Portes reprend également les catégories *bonding* et *bridging* dans sa conceptualisation du capital social. Il insiste cependant pour distinguer deux types d'effets que peut avoir le capital social de type *bonding*. Selon lui, le capital social peut être positif ou négatif. Ce caractère positif ou négatif du capital social dépendrait en fait des conséquences de son utilisation par les membres d'une communauté. Les conséquences potentiellement positives du capital social peuvent être l'émergence d'une conscience de classe ou de groupe et l'offre d'un cadre normatif prévenant un état d'anomie et régulant les interactions au sein d'un groupe. Le capital social peut également apporter un support socioaffectif rappelant celui offert par la famille et des bénéfices liés à l'utilisation des réseaux, comme l'obtention d'un emploi.

Parmi les potentielles conséquences négatives, il faut compter « l'exclusion des étrangers, une implication chronophage ou énergivore [*excess claims*] pour les membres du groupe, des limitations sur leurs libertés individuelles, et des normes nivelées vers le bas » (traduction libre de Portes, 1998, p. 15). Tout d'abord, les liens forts qui unissent un groupe peuvent en contrepartie empêcher des personnes étrangères au groupe de profiter des avantages que procure le capital social du groupe. On peut notamment penser à des opportunités d'emploi protégées par certains groupes ethniques par solidarité avec les membres de leur groupe (Waldinger et Lichter, 2003). En ce qui concerne l'implication chronophage et énergivore, nous en avons brièvement parlé plus haut. En consacrant beaucoup de temps et d'énergie dans certains réseaux, il se peut que peu de temps soit disponible pour la recherche effective d'un emploi (Dominguez et Watkins, 2003).

Ensuite, selon l'importance que peut prendre l'esprit communautaire d'un groupe, il est possible qu'une pression à la conformité soit exercée ou ressentie. Une certaine forme de contrôle social pourrait ainsi venir gruger l'autonomie et la vie privée des individus au profit d'un renforcement de normes locales ou communautaires.

Fourth, there are situations in which group solidarity is cemented by a common experience of adversity and opposition to mainstream society. In these instances, individual success stories undermine group cohesion because the latter is precisely grounded on the alleged impossibility of such occurrences. The result is downward leveling norms that operate to keep members of a downtrodden group in place and force the more ambitious to escape from it (Portes, 1998, p. 17).

Ainsi, une expérience de marginalisation vécue par plusieurs membres d'un groupe peut devenir un des dénominateurs communs de leur appartenance au groupe et favoriserait l'adoption de nouvelles normes, telles qu'éviter de tisser des liens avec des membres d'un autre groupe. La dérogation à ces normes peut donc être perçue

comme un rejet de l'appartenance au groupe. Cela encouragerait ainsi les personnes à adopter des comportements contribuant à leur isolement social. « Whereas bounded solidarity and trust provide the sources for socioeconomic ascent and entrepreneurial development among some groups, among others they have exactly the opposite effect. » (Portes, 1998, p. 17) Ces précisions mises à part, il n'en demeure pas moins que l'articulation du concept de capital social avec le paradigme des réseaux sociaux ne va pas nécessairement de soi. Un approfondissement de cette question est d'ailleurs nécessaire.

2.2.3 Articulation des réseaux sociaux et du capital social et précisions sur les dynamiques relationnelles

Il est nécessaire de rappeler que la réflexion conceptuelle entourant la notion de capital social est liée aux théories entourant les réseaux sociaux. Ainsi, même si l'association entre réseaux sociaux et capital social semble aller de soi, il faut tout de même porter attention à la manière de les articuler.

Tout d'abord, lorsque l'on parle de réseaux sociaux, on se réfère davantage à la structure des réseaux et à l'organisation des nœuds entre eux – ce qui inclut le type de liens (forts ou faibles) qui relient ces nœuds – ainsi qu'aux significations données aux relations par les différents acteurs. Lorsqu'il est question de capital social, c'est plutôt la capacité des individus à obtenir des bénéfices grâce aux ressources rendues disponibles à travers les réseaux sociaux qui est relevée. Ainsi, les réseaux forment la structure qui rend possible le développement du capital social. Les liens forts permettraient principalement de développer un capital social *bonding* alors que les liens faibles favoriseraient l'accumulation d'un capital social *bridging* ou *linking* (Putnam, 2000; Woolcock, 2001). Cependant, une association *a priori* entre liens forts et capital social *bonding*, d'une part, et entre liens faibles et capital social

bridging et *linking*, d'autre part, peut être fallacieuse et réductrice. Comme cela a été précisé plus haut, ces types de capital social ne constituent pas des catégories mutuellement exclusives et doivent plutôt être présentés comme étant trois pôles d'un continuum dynamique évoluant selon les activités et les échanges entretenus entre des individus ou des groupements (Fiore, 2010 et 2013).

Dans la même veine, il faut remettre en question le rapprochement fait entre les liens forts et les réseaux coethniques, ainsi qu'à l'inverse, entre les liens faibles et les réseaux extraethniques (Arcand *et al.*, 2009; Nikuze, 2010). Rien n'empêche qu'il puisse y avoir des liens faibles au sein de réseaux coethniques ou des liens forts dans des réseaux extraethniques. Une telle association peut invisibiliser une distribution inégale du capital social collectif et de l'information qui permet d'accéder à des emplois, puisque les membres du groupe majoritaire ou bien de certains groupes ethnoculturels minoritaires n'ont pas nécessairement besoin de créer des ponts avec des réseaux extraethniques pour obtenir un emploi correspondant à leurs attentes et à leur formation (Ooka et Wellman, 2006). Nous pourrions même ajouter qu'une telle association peut contribuer à naturaliser l'existence des réseaux coethniques alors que ceux-ci peuvent être le résultat de contraintes structurelles.

De plus, certaines études relativisent l'influence potentielle du type de capital social (*bonding* c. *bridging*) et du niveau de mixité ethnique au sein des réseaux sur la qualité de l'emploi obtenu. Ryan (2011), par exemple, démontre que ce n'est pas nécessairement le type de lien en soi qui est important, mais plutôt la manière dont les personnes migrantes développent leurs relations, avec qui ces liens sont développés et, enfin, quelle place occupent ces nouvelles relations dans l'espace social.

Cette remarque nous permet de faire ressort qu'un certain angle mort subsiste dans l'approche adoptée pour aborder la question des réseaux sociaux et du capital social,

approche qui, pour l'instant, est principalement structuraliste. En se concentrant sur l'influence des structures des réseaux et du capital social sur l'intégration socioprofessionnelle des personnes migrantes, peu d'importance a été accordée au développement des réseaux et à la place des acteurs dans le processus de construction des réseaux et d'utilisation du capital social. Puisque la recherche s'intéresse au parcours de personnes migrantes, il s'avère important de traiter du rôle et de la perception des acteurs, que ce soit pour nuancer l'importance des structures ou pour mieux comprendre comment les individus agissent à l'intérieur de celles-ci. C'est pourquoi la qualité des relations créées et utilisées par les individus sera déterminée à travers le récit des personnes à propos de leurs parcours personnels et des stratégies mobilisées dans l'optique d'améliorer ou de mettre à profit leur capital social dans leur recherche d'emploi. Cela nous permettra d'éviter des inférences amalgamant certains types de liens *a priori*, comme l'association entre une relation coethnique et un capital social de type *bonding*.

Si l'on considère que la théorie des liens faibles de Granovetter ne permet pas de comprendre le développement des réseaux personnels, et donc du capital social, il faut se demander quels sont les facteurs qui influencent l'établissement de relations sociales. Tout d'abord, plusieurs auteurs ont notamment écrit sur le principe d'homophilie qui serait l'une des principales forces d'association relationnelle. Tel que mentionné précédemment, les personnes ont davantage tendance à établir des liens avec d'autres individus partageant des caractéristiques semblables, comme l'âge, le genre, la religion, l'éducation ou la classe sociale, qu'avec des personnes dissemblables. Cela ferait en sorte que les réseaux auraient tendance à être homogènes sur plusieurs aspects comme le genre, l'âge, l'éducation, l'emploi, la religion, la classe sociale, les valeurs, la race et l'ethnicité (McPherson *et al.*, 2001; Nee et Sanders, 2001; Bidart *et al.*, 2011; Smith *et al.*, 2014).

Le développement de relations homophiles s'expliquerait notamment par la proximité géographique des individus, les liens familiaux et la fréquentation des mêmes milieux organisationnels (McPherson *et al.*, 2001). Cela met de l'avant l'importance des cercles sociaux préexistants et des contextes de rencontre puisqu'« avant de rencontrer quelqu'un, encore faut-il fréquenter le même contexte, ce qui déjà opère un tri dans les populations » (Bidart *et al.*, 2011, p. 84). Malgré ces connaissances sur la prépondérance de l'homophilie dans les dynamiques relationnelles, la littérature consultée ne précise pas de quelle manière se manifeste l'homophilie au sein des réseaux des personnes migrantes, ni quel est son impact sur l'intégration socioprofessionnelle de ces personnes (Valat, 2016).

Cependant, en nous basant sur une étude menée en Angleterre auprès de personnes migrantes polonaises, nous savons que, même si certaines personnes migrantes cherchent à développer des liens avec des personnes natives, elles expriment avoir de la difficulté à entrer dans leurs cercles sociaux. Selon cette recherche, l'accès à certains réseaux serait conditionnel au capital culturel, aux compétences langagières et au niveau d'éducation de ceux et celles qui cherchent à y pénétrer (Ryan, 2011).

D'autres études ont aussi montré que l'objectif migratoire¹⁷, le lieu de résidence, la présence ou l'absence de parenté, la présence ou l'absence d'une communauté ethnique ainsi que le sentiment d'appartenance à la communauté, la fréquentation d'un lieu de culte, les valeurs familiales¹⁸, le degré et le type d'activité sociale, le

¹⁷ LeBlanc (2002) mentionne que, pour plusieurs migrantes et migrants originaires d'Afrique de l'Ouest, la migration n'est pas un projet identitaire dont l'objectif est de faire partie de la société d'accueil sur le plan identitaire, de « devenir Québécois ou Québécoise ». Il est donc possible que l'entrée dans des réseaux du groupe majoritaire ne soit pas souhaitée. Dans certains cas, ce serait plutôt l'insertion dans des réseaux nationaux, coethniques ou transnationaux qui serait favorisée.

¹⁸ Meintel (1992) et LeBlanc (2002) soulignent que les valeurs familiales des Québécois et des Québécoises entrent en contraste avec l'importance de la famille chez plusieurs personnes migrantes. Bien souvent, le groupe majoritaire est dépeint comme manquant de respect envers les personnes

statut socioéconomique, le milieu de travail, les capacités linguistiques, le niveau de scolarité, la santé, la réceptivité sociale, et la capacité de naviguer entre plusieurs identités ou appartenances¹⁹ ont une incidence sur le développement des réseaux des personnes migrantes (Fortin, 2000 et 2002a; LeBlanc, 2002).

De plus, si les individus ont tendance à tisser des liens homophiles, les personnes ayant un statut social semblable, qu'il soit élevé ou bas, auraient ainsi davantage de chance de se lier d'amitié. Cela affecterait ainsi le développement de leur capital social de manière différenciée.

En effet, on observe peu de personnes dans une situation défavorisée qui disposent de relations susceptibles de donner accès à des ressources intéressantes, ce qui empêche le capital social de renverser la tendance à la reproduction [des inégalités sociales]. (Bidart *et al.*, 2011, p. 292)

Nous pourrions donc nous attendre à ce que les personnes migrantes partant d'une position sociale défavorable développent un réseau qui sera peu profitable sur le plan socioprofessionnel.

En plus du contexte et de l'homophilie, d'autres facteurs peuvent influencer le développement des relations personnelles et du capital social, tel que l'évolution dans

aînées et envers leurs filiations familiales. Cette différence dissuaderait certaines personnes migrantes de nouer des liens avec des personnes du groupe majoritaire.

¹⁹ Dans sa recherche, Fortin (2002a) en vient à montrer que certaines personnes migrantes font preuve d'une capacité à utiliser des stratégies identitaires qui font varier l'appartenance sociale en fonction de différents contextes, ce qui permet de développer des relations diversifiées, autant interethniques que coethniques. Il est possible de mettre l'accent sur la langue, la culture, des valeurs communes, l'appartenance à une confession religieuse, l'appartenance à une ville, une province ou un pays pour souligner un rapprochement identitaire. Cela peut expliquer en partie pourquoi les Françaises et les Français dont les parents sont également français ont davantage tendance à tisser des liens avec des personnes du groupe majoritaire que les personnes françaises d'origine nord-africaine. Cette tendance est d'autant plus renforcée qu'un certain prestige est associé à la culture française, ce qui peut favoriser l'insertion professionnelle des personnes ayant un accent français.

le temps des réseaux sociaux. Une recherche menée auprès de mères immigrantes à Montréal soulignait que la constitution et le développement de réseaux sociaux varient selon certains événements marquants le cycle de vie de ces personnes. En mettant l'accent sur les trajectoires des personnes migrantes, on constate que les lieux fréquentés, l'accès aux réseaux et les types de réseaux auxquels une personne accède varient à travers le temps (Chicoine *et al.*, 1997). Les réseaux étant dynamiques, nous devons donc aussi tenir compte de la temporalité de la construction des réseaux et du développement du capital social. Pour ce faire, il importe de privilégier une approche diachronique qui prenne en considération l'évolution de la fréquentation de différents lieux de sociabilité.

2.3 Ethnicité et race

Étant donné la manière dont l'objet de recherche a été construit, nous ne pouvons faire l'économie d'une définition des concepts d'« ethnicité » et de « race ». Le présent projet de recherche s'inscrit dans une conception wébérienne non essentialiste et non substantialiste de ces concepts. L'ethnicité et la race sont le fruit des interactions entre différents groupes d'individus et des interactions entre les membres au sein de ces groupes. Ces interactions sont caractérisées par : les frontières qui séparent les membres des différents groupes, la position perçue d'un groupe au sein de la société et la signification qui est donnée à l'appartenance à un groupe par ses membres. Les co-constructions de l'ethnicité et de la race sont des processus continus, aussi nommés ethnicisation et racialisation, qui n'ont pas de fin déterminée puisqu'elles se poursuivent au quotidien à travers les interactions entre les différents groupes et les individus qui en font partie (Cornell et Hartmann, 1998; Winter, 2000; Bertheleu, 2007; Juteau, 2015).

Les groupes ethniques et racisés seraient constitués de l'intérieur et de l'extérieur à partir d'une frontière à deux faces (Cornell et Hartmann, 1998; Juteau, 2015). La face interne de la frontière fait référence à la manière dont les membres d'un groupe se perçoivent et fondent leur appartenance au groupe. La face externe concerne la façon dont un groupe ou une catégorie de personnes a été identifiée et jugée différente par des personnes n'en faisant pas partie²⁰. La face externe déterminée par le groupe majoritaire est en relation avec la face interne dans laquelle les groupes minoritaires peuvent se définir. La relation dialectique des faces externe et interne amène plusieurs sociologues à penser que l'ethnicité et la « race » résulteraient d'un processus de négociation de la frontière entre le Nous majoritaire et l'Autre minorisé. L'intégration, sur le plan symbolique, surviendrait lorsque les frontières deviennent brouillées ou sont suffisamment atténuées pour ne plus constituer un marqueur significatif de différence dans les interactions sociales (Alba et Nee, 2005; Massey et Sanchez, 2012). Lorsque la frontière Nous/Eux est plus étanche et rigide, cela rend plus difficile sa traversée par les groupes altérisés, et donc l'inclusion de ces derniers dans l'espace symboliques de la nation (Hage, 2000; Massey et Sanchez, 2012). Ainsi, l'altérisation des minorisés ou l'autodéfinition des groupes ethniques peuvent favoriser le développement de réseaux homophiles et un capital social intracommunautaire de type *bonding*. Conséquemment, une frontière hermétique rend plus difficile la construction de liens entre les individus appartenant au groupe majoritaire et les personnes faisant partie d'un groupe minoritaire (Oueslati *et al.*, 2006).

²⁰ La frontière externe se forme à partir de relations sociales influencées par le colonialisme, l'esclavagisme, l'immigration et les rapports sociaux qui en découlent. Les groupes en position de pouvoir ont l'opportunité de définir ou d'influencer le choix des marques qui permettent de délimiter les frontières externes des groupes ethniques ou racisés (Juteau, 2015). En guise d'exemple de frontière externe, on peut penser au poids de la catégorisation dans la constitution de catégories ethniques ou raciales dans les recensements gouvernementaux qui instituent ces différences, en obligeant les individus à s'identifier comme « Noir » par exemple. (Desrosières, 1993; Simon, 1997; Martiniello et Simon, 2005).

La différence principale entre les processus de racialisation et d'ethnisation réside dans le type d'altérisation vécu par un groupe minoritaire, et donc dans l'importance que prend la catégorisation externe dans l'assignation identitaire par rapport à l'autodéfinition. En ce qui concerne la face externe de l'ethnicité, le groupe majoritaire altérise un groupe en lui assignant une identité basée sur des différences culturelles jugées significatives, qu'elles soient réelles ou imaginées. En parallèle, la face interne peut être construite par une communalisation ethnique basée, entre autres, sur une histoire commune, la langue et la religion. Ces dernières peuvent favoriser l'autodésignation d'un groupe grâce au sentiment d'appartenance de ses membres (Cornell et Hartmann, 1998; Fiore, 2008 et 2010; Juteau, 2015). Pour parler de groupe ethnique, il faut donc que le groupe soit ethnicisé et que, corrélativement, ses membres aient développé un sentiment d'appartenance (Cornell et Hartmann, 1998). Plus spécifiquement, « l'autoconstruction des groupes comme entités homogènes et intemporelles résulte du fait qu'ils sont ainsi perçus par les autres » (Juteau, 1999, p. 182-183). Ainsi, même si le groupe ethnique peut sélectionner des marqueurs identitaires, cette sélection est fortement conditionnée par les rapports de pouvoir asymétriques entretenus avec le groupe majoritaire (Juteau, 2015).

À l'inverse de l'ethnisation où il y a un dialogue plus égalitaire dans la définition de l'ethnicité, le processus de racialisation a une portée naturalisante et la face externe est prédominante dans la construction de l'identité racisée, ce qui laisse peu de place à l'autodésignation des marqueurs identitaires par le groupe racisé. En effet, les identités racisées sont davantage le fruit de rapports de pouvoir en faveur d'un groupe dominant qui, sur la base de différences physiques ou culturelles²¹, établit de manière

²¹ Même si la race est traditionnellement vue comme le résultat d'une attribution identitaire basée sur l'importance accordée à certains traits phénotypiques (Cornell et Hartmann, 1998), le racisme ne se limite pas à une dévalorisation basée sur des marques phénotypiques. Il faut aussi y inclure les marqueurs culturels qui peuvent être la source d'une stigmatisation similaire (Cornell et Hartmann, 1998), ce qui peut nous amener à parler de racisme culturel (Balibar, 1991). On peut notamment penser à l'islamophobie qui constituerait une forme particulière de racisme même si le marqueur d'altérisation

essentialisante qu'une catégorie de personnes devrait être traitée différemment (Guillaumin, 1972; Cornell et Hartmann, 1998). L'assignation « raciale », dans la mesure où les personnes concernées peuvent difficilement échapper à leur catégorisation, en vient à désigner certains marqueurs physiques et culturels comme étant des essences stigmatisantes (Eid, 2004). Cette stigmatisation peut conditionner l'accès à certains réseaux; un sentiment de rejet peut expliquer le développement de réseaux centrés sur des personnes partageant les mêmes marqueurs stigmatisés (Goffman, 1983; Oueslati *et al.*, 2006). Ainsi, même si la littérature scientifique et le sens commun semblent avoir délaissé le terme de « race » pour favoriser l'usage d'« ethnicité » et de « groupe ethnique » (Bertheleu, 2007), le concept de « race » demeure sociologiquement pertinent en tant que catégorie sociale hiérarchisante.

En dernière analyse, même si l'ethnisation et la racialisation sont conceptuellement distinctes, ils sont deux types de processus d'altérisation qui peuvent s'entremêler dans la pratique. L'ethnicité et la race seraient ainsi deux pôles d'un même continuum identitaire (Cornell et Hartmann, 1998). Sur ce continuum, certaines personnes peuvent s'identifier comme appartenant à un groupe ethnique, d'autres peuvent être assignées à des catégories raciales sans avoir un sentiment d'appartenance pour un groupe ethnique et des personnes peuvent appartenir à des groupes ethniques tout en étant assignées à des catégories raciales (Cornell et Hartmann, 2004). Les identités panethniques, telles qu'« Arabe », « *Hispanic/Latino* » et « *Asian-american/Asiatique* », peuvent être un bon exemple de ce mélange entre appartenance et assignation identitaire. Il s'agit en partie d'identités qui se construisent suite à

concerne une confession religieuse (Geisser, 2003). Elle entraîne un processus d'assignation identitaire qui « touche tous les musulmans, quelle que soit leur pratique religieuse ou leur croyance, et quelquefois des non-musulmans associés à l'islam par leur pays de naissance ou par leur nom. Cette assignation identitaire est accompagnée d'une marginalisation politique, morale et symbolique. » (Antonius, 2008, p. 16). Ainsi, le concept de race ne peut pas se limiter à une assignation sur la base de traits phénotypiques. Comme le disent Cornell et Hartmann : « Ethnicity and race are constructed not out of physical and cultural distinctions but out of the significance or role that people give to those distinctions » (Cornell et Hartmann, 1998, p. 196).

l'expérience de racisme et qui, dans une stratégie de réappropriation du stigmatisé, peuvent devenir des symboles d'une expérience ou même d'une culture partagée (Eid, 2004). Notons que, dans le cadre de ce mémoire, lorsque nous parlerons de réseaux « coethniques » (par opposition aux réseaux « extraethniques »), nous ferons référence aux réseaux composés de personnes partageant une même origine nationale ou une même panethnicité. En procédant ainsi, nous ne présumerons pas la nature du référent fondant les liens identitaires, ni même qu'il existe des liens forts entre tous les membres d'un réseau dit « coethnique ». Toutefois, nous parlerons de coethnicité en référence à des réseaux fondés sur des catégories socialement significatives, bien que délimitées par des frontières souvent très malléables.

La distinction entre l'appartenance présumée, qui relève principalement de l'assignation, et l'appartenance ressentie, qui relève de l'auto-identification, nous apparaît nécessaire et pertinente puisqu'elle permet, notamment, de mieux comprendre comment le degré de racisation variable dont peuvent faire l'objet les membres de minorités semblables peut conditionner un accès différencié à certains milieux de travail. Ainsi, une recherche menée auprès de migrants latino-américains à Los Angeles démontrait que les Latinos ayant la peau foncée étaient davantage embauchés et confinés dans des niches ethniques que les Latinos ayant la peau pâle. La couleur de la peau servirait donc de marqueur de stratification sociale même entre personnes latino-américaines, ce qui a un impact sur leur intégration socioprofessionnelle (Morales, 2008).

Sans entrer en détail sur le processus de construction du « Nous » à partir duquel se définirait le « Eux », il importe de présenter brièvement certaines de ses caractéristiques afin de mieux comprendre comment certains groupes de personnes migrantes peuvent se mouvoir sur le continuum de racialisation Nous-Eux, et même éventuellement faire partie du groupe majoritaire, comme ce fut le cas pour les

Irlandais aux États-Unis qui ont fini par être « blanchis » (Ignatiev, 1995). Le concept de blanchitude (*whiteness*) a été développé, notamment par Frankenberg dans *White Women, Race Matters : The Social Construction of Whiteness* (1993), afin de rendre compte de ce Nous ethnoracial blanc. La blanchitude est liée à trois dimensions interreliées : l'accès à des privilèges structuraux sur la base de la race; un point de vue à partir duquel on perçoit soi-même, les autres et la société; ainsi qu'un ensemble de pratiques culturelles et de normes considérées comme allant de soi. Un des caractères importants de la blanchitude serait qu'elle n'est pas perçue par le groupe majoritaire. « Thus, while whiteness has been formed in such a way to make it invisible to many people who are considered white, it can be fully visible to people who have a different relationship to the centers of power » (Brown, 2004, p. 7). La composante des pratiques culturelles invisibilisées est centrale dans le concept de blanchitude.

L'importance accordée à des pratiques culturelles valorisées et invisibilisées se retrouve également dans le lien que Hage effectue lorsqu'il présente l'appartenance au groupe majoritaire, ou plus précisément à une nation, comme étant une forme de capital culturel, tel que théorisé par Bourdieu. « Cultural capital represents [...] the sum of valued knowledge, styles, social and physical (bodily) characteristics and practical behavioural dispositions within a given field » (Hage, 2000, p. 53). Dans une perspective bourdieusienne, l'accumulation du capital culturel national permettrait l'accès au capital symbolique de l'appartenance nationale, ou au groupe majoritaire. Ainsi, des personnes ou des groupes qui partagent dès leur arrivée ou dès leur naissance des similitudes importantes avec le groupe majoritaire auraient initialement davantage de capital culturel, ce qui faciliterait l'accumulation dudit capital et, conséquemment, un rapprochement au Nous majoritaire. Plutôt que d'imaginer le continuum Nous-Eux comme une ligne unidimensionnelle, il serait possible de schématiser le champ culturel national comme un ensemble de cercles

concentriques dont le cercle central serait le Nous majoritaire, centre autour duquel les individus et les différents groupes se positionneraient plus ou moins loin, selon différents angles, en fonction de leurs similarités et différences respectives.

2.4 Racisme et discrimination

Puisque nous nous intéressons à la discrimination ethnoraciale, autant au niveau des réseaux que de la recherche d'emploi, il s'avère nécessaire de conceptualiser la notion de racisme. Le racisme – en tant que « dévalorisation, généralisée et définitive, de différences réelles ou imaginaires, au profit de l'accusateur et au détriment de sa victime afin de justifier une agression ou un privilège » (Memmi, 1982, p. 98) – se manifeste à la fois comme un système de pensées, une idéologie et un ensemble de pratiques qui participent au processus de racialisation (Guillaumin, 1972; Miles, 1989). En ce sens, le racisme se distingue du sexisme en raison du type de marqueurs d'altérité qui lui est propre, c'est-à-dire des marqueurs liés à la « race ».

La forme que peut prendre le racisme varie selon les contextes sociaux dans lequel il évolue. Dans un contexte où le racisme et les pratiques discriminatoires basées sur l'origine ethnoraciale sont interdits par la loi, « la discrimination transite par des formes plus ou moins voilées, au point qu'on a pu [...] forger le[s] concept[s] de racisme institutionnel » (Wieviorka, 1998, p. 65) et de discrimination systémique²². Ces concepts permettent de rendre compte de pratiques et de normes organisationnelles et institutionnelles qui sont conçues de manière apparemment

²² « La discrimination systémique en emploi est une situation d'inégalité cumulative et dynamique résultant de l'interaction, sur le marché du travail, de pratiques, de décisions ou de comportements, individuels ou institutionnels, ayant des effets préjudiciables, voulus ou non, sur les membres de groupes visés par l'article 10 de la Charte [québécoise des droits et libertés]. » (Chicha-Pontbriand, 1989, p. 85)

neutre, mais qui ont un impact préjudiciable disproportionné sur les minorités ethniques ou racisées (Miles, 1989; Wieviorka, 1998). Pour décrire la nouvelle forme que peut prendre le racisme, il est possible de parler d'un *color-blind racism*. Il s'agit d'un racisme « sans race » qui postule le déclin de la discrimination raciale au niveau interpersonnel et qui recentre les performances dans l'accès à l'emploi sur le mérite et l'investissement individuels. En limitant la portée du racisme aux interactions entre des personnes, les mécanismes structurels et systémiques qui reproduisent les inégalités ethnoraciales sont invisibilisés (Bonilla-Silva, 2015). Pourtant, la discrimination systémique, qu'elle soit directe ou indirecte, se manifeste non seulement au niveau des interactions individuelles, mais également dans les structures organisationnelles (entreprises et institutions) (Chicha-Pontbriand, 1989). Dans ce contexte, la discrimination sur une base ethnoraciale est plus difficile à cerner, d'autant plus que les pratiques d'exclusion peuvent ne pas être entièrement légitimées par un discours raciste et que les explications monocausales sont insuffisantes pour expliquer des positions sociales désavantageuses (Miles, 1989).

Néanmoins, des recherches à grande échelle permettent de rendre compte d'inégalités socioéconomiques qui résulteraient, entre autres, de pratiques discriminatoires (Picot et Sweetman, 2005; Renaud et Cayn, 2006; Reitz et Banerjee, 2007; Gilmore, 2008; Boudarbat et Cousineau, 2010; Block et Galabuzi, 2011; Pendakur et Pendakur, 2011 et 2015; CDPDJ, 2012; Eid, 2012). Au niveau microsociologique, l'identification de pratiques discriminatoires relève principalement d'expériences vécues de discrimination et de la perception individuelle de ces pratiques. Dans les relations interpersonnelles, les comportements discriminatoires peuvent se manifester par une considération défavorable liée au nom ayant une consonance étrangère ou à l'accent linguistique, par des réactions négatives au port de signes religieux non chrétiens, par des insultes ou des allusions négatives basées sur l'apparence physique ou l'origine ethnique (Oueslati *et al.*, 2006; Lenoir-Achdjian *et al.*, 2007; Lindsay, 2007; Reitz et

Banerjee, 2007; Eddaimi, 2012; Forcier, 2014). Au quotidien, la discrimination ethnoraciale est présente dans l'accès au logement, dans le marché du travail et l'emploi, dans le système d'éducation, dans les médias et dans les services sociaux (Conseil Québécois de la Recherche Sociale, 1991).

Dans la sphère socioprofessionnelle, l'expérience de discrimination ethnoraciale peut être vécue à travers la non-reconnaissance des diplômes ou des expériences professionnelles acquises à l'étranger²³, un traitement différencié à cause d'un nom à consonance étrangère, à cause de l'accent linguistique, en réaction à la couleur de la peau ou au port d'un signe religieux non chrétien (CDPDJ, 2012; Eid, 2012; Forcier, 2014). De manière plus subtile, l'accès différencié aux réseaux ainsi que l'accumulation et le maintien des opportunités d'emploi entre personnes blanches contribuent à la reproduction des inégalités ethnoraciales (DiTomaso, 2013). L'accès différencié aux réseaux du groupe majoritaire, qui sont souvent homogènes sur le plan ethnoracial, fait en sorte que des pratiques d'embauche basées sur le bouche-à-oreille et les réseaux sociaux peuvent constituer des formes de discrimination systémique. Ces pratiques défavorisent les personnes qui n'ont pas accès aux « bons » réseaux, en leur offrant des informations privilégiées, au détriment d'autres catégories de personnes qui n'ont pas les mêmes ressources informationnelles²⁴. En nous

²³ La non-reconnaissance des diplômes n'est pas nécessairement raciste. Le Ministère de l'Immigration délivre un avis d'équivalence d'étude aux personnes qui en font la demande. Cet avis précise à quel niveau d'étude québécois correspond la formation des personnes (même si le niveau d'étude reconnu par l'avis peut être en deçà du degré de scolarité atteint). Cependant, rien n'oblige un employeur à reconnaître l'avis d'équivalence. Nous considérons qu'il y a discrimination lorsque l'employeur fait fi de l'équivalence ministérielle et ne reconnaît pas la formation de la personne qui pose sa candidature.

²⁴ La notion de masse critique, selon laquelle une quantité significative de personnes appartenant à une catégorie particulière de la population facilite l'embauche de personnes appartenant à la même catégorie, peut être intéressante. Une masse critique permettrait d'assurer une présence à long terme des membres des catégories minoritaires au sein d'une entreprise. Sans masse critique minoritaire, il est possible que l'inégalité dans l'accès à un emploi se renforce d'elle-même puisqu'il n'y aurait qu'une masse critique blanche (Chicha-Pontbriand, 1989). En termes de réseaux et d'informations, nous pouvons également ajouter que si plus de personnes d'une catégorie font partie de l'entreprise,

intéressant aux réseaux et à la discrimination, nous pourrions être plus aptes à comprendre certains mécanismes qui produisent et reproduisent la ségrégation professionnelle sur une base ethnoraciale (Chicha-Pontbriand, 1989).

2.5 Questions spécifiques et hypothèses de recherche

Commençons par rappeler la question de recherche générale :

- À titre comparatif, comment les réseaux sociaux des personnes migrantes racisées et non racisées établies à Montréal affectent-ils leur parcours d'intégration socioprofessionnelle?

En partant de celle-ci et en prenant en considération le cadre théorique développé, nous nous posons les questions spécifiques suivantes :

- *De quelle manière les réseaux sociaux des personnes migrantes sont-ils construits et utilisés dans leur parcours d'intégration socioprofessionnelle?*
- *De quelle manière la discrimination ethnoraciale affecte-t-elle la construction des réseaux sociaux des personnes racisées et non racisées?*
- *Les capitaux de type bonding et bridging peuvent-ils mener à des parcours différenciés selon qu'il s'agisse de groupes racisés ou non?*

cela améliore les chances que l'information d'une ouverture de poste se rende à d'autres membres de leur communauté.

En guise d'hypothèses de recherche:

- Nous nous attendons à ce que la manière dont se développent les réseaux dépende des relations initiales des migrants et des migrantes. Une personne ayant un réseau établi à Montréal avant son arrivée passerait moins de temps à se créer un réseau de soutien, et pourrait donc passer plus de temps à développer un capital de type *bridging* ou *linking*.
- Nous nous attendons à ce que les personnes migrantes non racisées de descendance européenne aient intégré davantage les réseaux sociaux du groupe majoritaire. À l'inverse, nous pensions observer que les personnes racisées aient connu plus de difficultés dans la création de liens avec le groupe majoritaire.
- Nous pensons que, parmi les personnes ayant obtenu un emploi par une connaissance leur procurant un capital social de type *bonding* et *bridging*, les migrants et les migrantes non racisées connaîtraient davantage une adéquation entre leur formation et la qualité de leur emploi que les personnes racisées.

2.6 Méthodologie

2.6.1 Méthode de collecte de données

Les analyses de réseaux sociaux sont la plupart du temps basées sur des méthodes et des analyses quantitatives (Hollstein, 2014). Par rapport aux approches quantitatives, les approches qualitatives n'en sont pas moins pertinentes puisqu'elles permettent d'avoir accès à des informations et à des angles d'analyse dont ne rendent pas compte

les approches quantitatives. À travers une perspective compréhensive, les méthodes et les analyses qualitatives permettent notamment de prendre en considération l'aspect dynamique des réseaux, les différentes pratiques au sein de ces structures et l'importance qui leur est accordée par les individus. Bref, elles permettent de se pencher à la fois sur le contexte social, sur les choix et la perception des acteurs qui influencent les dynamiques, la composition et le rôle des réseaux (Hollstein, 2011 et 2014).

Dans notre cas, la question spécifique de recherche, les sous-questions et le cadre théorique proposés renvoient à l'importance de l'expérience du processus d'intégration socioprofessionnelle vécu par différentes personnes et à la manière dont elles ont construit et mobilisé leurs réseaux à Montréal. Puisque l'on a cherché à mieux connaître l'évolution qualitative de ces processus et la perception de ceux-ci par des individus, la narration chronologique et contextuelle de ces processus par les répondants et les répondants était importante. Ainsi, c'est à travers une enquête rétrospective des parcours de vie des personnes immigrantes que nous avons souhaité reconstruire l'établissement progressif de leurs réseaux sociaux et des moyens utilisés pour assurer leur insertion en emploi, puisque l'analyse des parcours de vie peut permettre de dégager des facteurs ayant pu les influencer (Robette, 2011).

Cependant, considérant que la conduite d'entrevues semi-dirigées de manière classique ne permet pas de reconstruire le plus fidèlement possible une image des réseaux d'une personne, il nous a fallu envisager une méthodologie mixte. Les entrevues ont donc été combinées avec l'utilisation d'un générateur de noms pour que les participantes et les participants puissent produire un sociogramme égo-centré. En général, les générateurs de noms permettent de reconstituer les réseaux d'individus à partir de leurs réponses à un long questionnaire fermé qui demande exhaustivement les possibilités de relations entre chaque personne connue par les répondantes et les

répondants. Le problème est que l'élaboration d'un tel questionnaire et sa distribution peuvent être chronophages. Nous avons donc opté pour un outil de visualisation des réseaux combiné avec un générateur de noms – méthode encore peu utilisée dans la collecte de données (Molina *et al.*, 2014). Pour notre recherche, nous avons adapté une méthode proposée, testée et commentée par Hogan *et al.* (2007), soit la construction d'un sociogramme en participation avec les répondants et les répondantes (*participant-aided sociogram*).

Ainsi, la première partie de la collecte des données a été réalisée grâce à une série d'entrevues semi-dirigées sur les processus de migration et d'intégration socioprofessionnelle. Ce type d'entrevue a été choisi puisqu'il permet de « faciliter l'expression de l'interviewé en l'orientant vers des thèmes jugés prioritaires pour l'étude tout en lui laissant une certaine autonomie » (Guibert et Jumel, 1997, p. 102). Cela a également donné la chance aux personnes interviewées d'amener des éléments qui n'ont pas été pris en considération lors de l'élaboration du canevas d'entrevue (voir l'annexe A). Ce dernier était construit de manière à rendre compte à la fois du processus de construction de réseaux sociaux et du processus d'intégration socioprofessionnelle, le tout de manière chronologique. L'entrevue était concentrée sur trois phases principales : le contexte prémigratoire, le développement de réseaux sociaux à Montréal avant la recherche d'emploi et le processus d'intégration socioprofessionnelle à Montréal. Pour chacune de ces périodes, des questions étaient posées de manière à mieux connaître les éléments ci-dessous :

- Contexte prémigratoire
 - Développement des réseaux dans le pays d'origine
 - Formation et expérience de travail dans le pays d'origine
 - Emploi et formation des parents
 - Raisons et motivations du départ
 - Statut d'admission au Canada
 - Présence ou non de réseaux sociaux à Montréal avant l'arrivée
 - Attentes en matière d'intégration socioprofessionnelle

- Le développement de réseaux sociaux à Montréal à l'arrivée
 - Quartier de résidence et moyen(s) utilisé(s) pour trouver le premier appartement
 - Constitution du ménage
 - Lieux fréquentés et personnes qui y sont rencontrées
 - Facilités et difficultés à développer des liens ou à entrer dans certains réseaux
 - Étendue et types de réseaux sociaux à Montréal avant la recherche d'emploi
- Le processus d'intégration socioprofessionnelle
 - Obstacles et difficultés rencontrées durant la recherche d'emploi
 - Moyens utilisés pour surmonter ou éviter les difficultés
 - Importance des réseaux sociaux à chaque moment du processus (type de connaissance mobilisée, qualité de la connaissance)
 - Nouveaux lieux de socialisation, nouvelles rencontres, apport de ces rencontres
 - Facilités et difficultés à développer des liens ou à entrer dans certains réseaux
 - Description des différents emplois occupés
 - Atteinte ou non des objectifs d'intégration socioprofessionnelle, satisfaction ou non du processus jusqu'à présent
 - Facteurs considérés par l'interviewé-e pouvant expliquer ce résultat
 - Adéquation entre le diplôme et l'emploi, salaire équivalent aux natif-ives
 - Sentiment de reconnaissance lié au travail et à l'appartenance à la société
 - Pratique religieuse, valeurs et auto-identification ethnique

En ce qui concerne les sociogrammes, du matériel était nécessaire pour les réaliser : deux feuilles de 11 pouces par 17 pouces collées par du ruban adhésif pour former une grande feuille de 22 pouces par 17 pouces sur laquelle quatre cercles concentriques étaient dessinés autour d'un premier petit cercle à l'intérieur duquel il était écrit « Vous »; des fiches lignées sur lesquels étaient écrites les consignes de l'activité; 34 moitiés de notes autocollantes bleues (2 pouces par $\frac{3}{4}$ de pouce) et 34 moitiés de notes autocollantes vertes préalablement coupées et disposées sur des fiches lignées distinctes; des surligneurs de différentes couleurs; des crayons-feutres de différentes couleurs; un crayon à l'encre et un crayon à mine.

Dans un premier temps, les personnes interviewées devaient écrire les prénoms des gens qu'elles considéraient comme « très proche » sur les notes bleues; puis écrire les

prénoms des gens « relativement proche » sur les notes vertes²⁵. Ensuite, une fiche lignée avec les catégories de connaissance était remise pour que la personne puisse se rappeler d'autres prénoms pouvant tomber dans ces catégories. Ces catégories étaient : 1 – Famille immédiate; 2 – Famille élargie; 3 – Voisins; 4 – Collègue de travail/d'école; 5 – Personne connue en ligne; 6 – Personne connue à travers une organisation (sociale, culturelle, politique); 7 – Autre amis; 8 – Autre type de relation. Après avoir complété l'inscription des prénoms, les personnes étaient amenées à écrire le chiffre correspondant au type de relation à côté des prénoms sur les étiquettes. Plus d'un chiffre pouvait être inscrit à côté des noms si cela était nécessaire. Il a été précisé aux participants et participantes qu'il leur était toujours possible d'ajouter de nouveaux prénoms à n'importe quel moment de l'élaboration du sociogramme.

Par la suite, les personnes devaient identifier les relations qui les ont aidées dans leur recherche d'emploi avec des surligneurs. La couleur rose désignait une aide reçue à travers de l'information; la couleur jaune représentait une aide reçue par influence; le vert signifiait que la connaissance avait offert directement une opportunité d'emploi; finalement, le bleu était réservé pour un autre type d'aide qui n'aurait pas correspondu à une des trois catégories d'aide précédentes²⁶. Tout comme pour les

²⁵ La distinction qui a été présentée aux personnes participantes entre des contacts « très proches » et « relativement proches » a été reprise du travail de Hogan *et al.* (2007). Ainsi, les contacts « très proches » étaient définis sur les fiches lignées comme étant les « personnes avec qui il est possible de parler de sujets importants ou personnels, que vous voyez/parlez souvent et qui sont là quand vous avez besoin d'aide ». Les contacts « relativement proches » concernaient les « personnes qui sont plus que des connaissances, mais qui ne sont pas très proches » et pouvaient inclure des organismes ou des associations si celles-ci ont joué un rôle important, mais que le nom des personnes ressources ne leur revenait pas en tête.

²⁶ Ces catégories d'aide possible dans la recherche d'emploi ont été empruntées à la sociologue Nancy DiTomaso (2013). Dans *The American Non-Dilemma*, elle distingue trois formes d'aide que les réseaux sociaux peuvent fournir : l'information (le contact nous dit où et quand appliquer, quoi dire et des conseils pour obtenir un emploi en particulier), l'influence (le contact peut nous référer auprès d'un employeur, influencer le choix d'un comité d'embauche) et l'opportunité (le contact peut nous embaucher directement, nous offrir une opportunité d'emploi).

catégories de relation, les répondants et les répondantes pouvaient mettre plus d'un type d'aide reçu par étiquette. Ensuite, les personnes interviewées devaient spécifier quelle était l'origine ethnique des gens qui les ont aidées dans l'obtention d'un emploi en l'écrivant sur les étiquettes. Les procédures pour faire ressortir les informations sur l'aide reçue et l'ethnicité des personnes qui ont aidé ont été les ajouts du chercheur par rapport à la méthode proposée par Hogan et ses collègues (2007). Toutes les autres étapes ont respecté le protocole proposé.

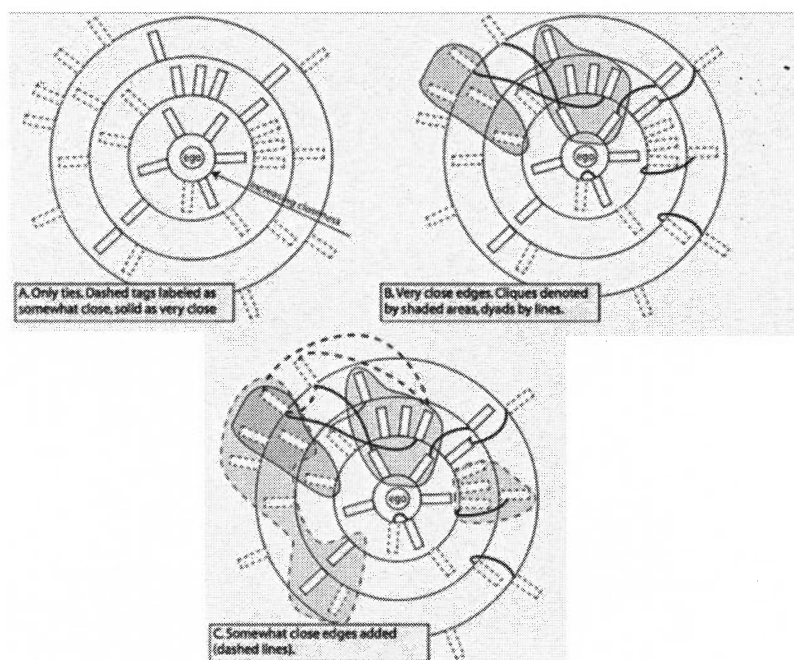


Figure 2.4 Les différentes étapes de l'évolution du sociogramme (tiré de Hogan *et al.*, 2007, p. 127)

Une fois que les étiquettes étaient prêtes, les personnes devaient placer les prénoms sur la grande feuille de manière à représenter leurs réseaux. Pour ce faire, les personnes avaient cinq consignes à suivre :

- 1- Placer les noms sur les lignes des quatre cercles entourant « Vous »;
- 2- Les cercles représentent la proximité avec les relations, il faut placer les personnes considérées comme proches sur les cercles intérieurs et continuer pour placer les personnes moins proches vers l'extérieur;
- 3- Placer les personnes qui se connaissent entre elles de manière rapprochée;
- 4- Faire des tracés pour délimiter des groupes et représenter des liens entre deux individus : lignes pleines pour des groupes ou des dyades plus soudées, lignes pointillées pour des groupes élargis ou des dyades plus distantes;
- 5- Réorganiser le schéma jusqu'à satisfaction.

L'élaboration de sociogrammes à l'aide des personnes interviewées procure plusieurs avantages par rapport à une méthode de générateur de noms classique. Premièrement, cela demande beaucoup moins de temps puisque les personnes désignent elles-mêmes les relations entre leurs connaissances en les regroupant dans un cercle ou en les associant à l'aide de traits; il n'est donc pas nécessaire de demander pour chaque combinaison de personne possible s'il existe ou non une certaine relation. Ensuite, puisque c'est la personne elle-même qui élabore la schématisation de ses réseaux, on peut s'attendre à ce que ceux-ci représentent plus fidèlement la réalité que s'ils étaient construits par le chercheur. Cela est d'autant plus vrai que l'exercice permet aux participants et aux participantes d'avoir une vue globale de leurs relations, ce qui permet de réarranger leur disposition jusqu'à ce que le sociogramme soit satisfaisant à leurs yeux. Cela peut donc permettre de confirmer ou de réajuster les données récoltées avec l'entrevue semi-dirigée (Hogan *et al.*, 2007; Hollstein, 2011; Molina *et al.*, 2014).

Aux précédents avantages, il faut également ajouter que la technologie du papier est plus simple à utiliser pour les personnes interviewées qu'un programme d'ordinateur. Tout d'abord, cela permet d'éviter les nombreux problèmes techniques pouvant survenir avec l'utilisation d'un ordinateur (pannes, manque d'électricité, bogues, sauvegarde mal faite, etc.). Ensuite, certains programmes de construction de réseaux peuvent sembler compliqués, rigides et même intimidants pour des personnes qui ne

les connaissent pas. Le papier a l'avantage d'offrir une souplesse dans l'organisation schématique des réseaux, d'être une technologie simple et connue par les répondants et les répondantes, d'être fiable et peu dispendieux. De plus, en écrivant, organisant et dessinant elles-mêmes leurs réseaux, les personnes peuvent ressentir une plus grande satisfaction dans leur contribution à cet exercice que si c'était un ordinateur qui représentait visuellement leurs réseaux. Cela est d'autant plus vrai que le matériel nécessaire donne à l'exercice l'allure d'un bricolage ludique. Enfin, en passant du temps à réfléchir aux différents prénoms, à leurs rôles et à leur positionnement, les personnes sont susceptibles de se rappeler d'autres informations pertinentes qui n'ont pas été nommées durant l'entrevue semi-dirigée, de faire des précisions et de commenter l'évolution de leurs réseaux; commentaires qui peuvent aider à l'analyse des entrevues (Hogan *et al.*, 2007; Molina *et al.*, 2014).

Puisque la collecte de données impliquait un contact avec d'autres êtres humains, une demande d'approbation éthique a été déposée au Comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants. Ce dernier a approuvé la recherche et a émis un certificat éthique pour attester son approbation.

2.6.2 Population et échantillon théorique

Les personnes constituant la population qui est au centre de notre étude sont les personnes migrantes racisées et non racisées qui habitent à Montréal. Dans le cadre du recrutement, nous avons utilisé le terme « minorité visible » plutôt que « racisé » puisqu'il fait davantage partie du sens commun. Rappelons que le terme « minorités visibles » désigne « les personnes, autres que les autochtones, [...] qui n'ont pas la peau blanche » (Loi sur l'équité en matière d'emploi, 1995). Considérant que la racisation est l'assignation à une identité différente du groupe majoritaire, c'est en croisant l'auto-identification à la catégorie « minorité-visible » et l'assignation à cette

catégorie par le chercheur (homme blanc né à Montréal, qui a grandi dans la Petite-Patrie et dans Villaray) que nous déterminions si les personnes étaient racisées ou non.

Pour atténuer l'influence de certaines variables sur le processus d'intégration socioprofessionnelle des personnes visées par notre recherche, nous avons fait appel à des variables de « contrôle ». En plus de limiter la recherche aux personnes migrantes habitant à Montréal, les individus devaient également détenir un diplôme universitaire²⁷. Cela a permis de contrôler un tant soit peu l'influence du niveau de scolarité (variable du capital humain) sur les processus d'intégration afin que la focale soit mise sur les réseaux sociaux. Conséquemment, la population concernée devait être suffisamment âgée pour avoir un diplôme universitaire et avoir tenté de se chercher un emploi au Québec avec ce diplôme. Ajoutons que les personnes devaient avoir passé suffisamment de temps à Montréal pour avoir eu la chance de développer leurs réseaux sociaux. Il fallait également que les personnes parlent bien français puisque la méconnaissance de la langue est une barrière à l'accès en emploi au Québec. Au final, la population visée par la recherche est constituée de personnes migrantes racisées et non racisées :

- résidant à Montréal,
- parlant français,
- détenant un diplôme universitaire,
- ayant entre 25 et 55 ans,
- et qui ont immigré au Québec il y a 3 à 10 ans.

²⁷ Le diplôme peut avoir été obtenu dans le pays d'origine ou au Québec. Il faudra cependant tenir compte du lieu de l'obtention du diplôme pour la variable de la reconnaissance de la formation tel que vu dans la littérature.

En ce qui concerne l'échantillon, le nombre de personnes interviewées était limité à douze. Nous souhaitions rencontrer six personnes migrantes racisées et six personnes migrantes non racisées, six femmes et six hommes dans chacune de ces catégories. Bien qu'il ne soit pas possible qu'un échantillon composé de douze personnes soit parfaitement représentatif d'une population qui en comporte plusieurs milliers, la pluralité des profils des personnes interviewées devait permettre de refléter en partie la diversité de la population étudiée. De plus, la multiplicité des parcours pouvait également mener à une complémentarité des expériences. En plus des critères de la racisation et du genre, nous souhaitions privilégier une diversité au niveau :

- Des tranches d'âge (25-39 ans et 40-55 ans);
- De la catégorie d'admission au Québec (travailleur qualifié, parrainage familial, réfugié);
- Du secteur d'emploi occupé ou recherché;
- Du niveau d'adéquation entre qualifications et compétences demandées pour le dernier emploi occupé.

2.6.3 Mode de recrutement

Afin de composer l'échantillon, nous avons contacté et visité plusieurs organismes d'aide à l'accès en emploi et à l'intégration, durant l'été et l'automne 2016 afin d'obtenir leur permission d'afficher une publicité dans leurs locaux pour solliciter les gens à participer à la recherche. Considérant que le capital social des individus ne se limite pas à l'offre de service d'organismes communautaires et qu'une bonne partie des personnes immigrantes ne fréquente pas ces ressources (Chicoine, Charbonneau, Rose et Ray, 1997; Prohet et Chamberland, 2009), l'échantillon a dû être complété autrement puisque nous souhaitions diversifier les parcours des répondantes et des répondants. Des consulats et des ambassades de divers pays ont été contactés par voie électronique. Nous avons également cherché des volontaires en apposant des affiches dans plusieurs commerces de divers quartiers montréalais avec l'accord des

responsables des lieux (voir l'annexe B pour l'annonce envoyée à des organismes et affichée dans les commerces).

2.6.4 Échantillon empirique et présentation des répondants

L'échantillon est composé de douze personnes d'origines diverses. La diversité des profils – autant au niveau de l'âge, de la formation, des expériences professionnelles ou du nombre d'années passées au Québec – vient satisfaire notre critère de complémentarité des parcours et des expériences. Comme il était souhaité, il y a une parité au niveau de la représentation des genres.

En ce qui concerne la variable de racisation, l'ensemble des répondants et des répondantes qui se sont désignées comme faisant partie de la catégorie minorité visible étaient également perçues comme telles par le chercheur. Au départ, il était prévu que les personnes ne s'auto-désignant pas comme faisant partie de la catégorie de minorité visible soient catégorisées comme minorité non visible. Cependant, parmi ces personnes, il y a tout de même différents degrés d'altérisation par rapport au groupe natif majoritaire blanc francophone ou anglophone, notamment par rapport à la langue maternelle pour les personnes venant d'Europe de l'Est par exemple. Nous avons donc décidé d'ajouter une catégorie intermédiaire de racialisation, celle de minorité ethnique²⁸. Cela demeure cohérent avec l'idée selon laquelle l'altérisation de

²⁸ L'utilisation que nous faisons de la catégorie de minorité ethnique pour représenter un degré de racialisation intermédiaire entre des personnes migrantes blanches dont la langue maternelle est l'anglais ou le français et des personnes migrantes de couleur dont la langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais se rapproche d'ailleurs de la définition qu'en donne la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*. En se fiant au premier article de cette loi, la catégorie de minorité ethnique toucherait « les personnes dont la langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais et qui font partie d'un groupe autre que celui des autochtones et celui des personnes qui font partie d'une minorité visible » (Gouvernement du Québec, 2017).

groupes se joue sur un continuum non linéaire de distance par rapport au « Nous » majoritaire.

Dans le même ordre d'idée, le sous-groupe le moins altérisé a été étiqueté par le vocable de « migrant majoritaire ». Nous empruntons ici l'expression proposée par Sylvie Fortin dans sa thèse d'anthropologie sur l'établissement des Franco-français et des Franco-Maghrébins à Montréal.

La présence d'un capital économique, social, culturel et symbolique confère le statut de « majoritaires » [...] aux migrants franco-français. Ils sont présents dans toutes les sphères de la société de résidence et en partagent les codes, participent à la norme [...] Pour certains, ce statut est passé sous silence, comme c'est le cas du groupe majoritaire de la société de résidence. Le Nous est implicite. D'autres en font la promotion, voire un critère de distinction. L'altérité, lorsque soulignée, converge vers un trait dominant, l'accent et le rapport à la langue. Or, dans le contexte québécois, ce marqueur est valorisé (non sans ambiguïté) par la population locale non seulement en lien avec la langue et la qualité de son expression, mais aussi du fait que ses détenteurs manipulent également (ou sont imaginés comme manipulant) d'autres codes culturels et sociaux associés aux milieux socialement favorisés. (Fortin, 2002b, p. 284)

Il faut donc rappeler que le qualificatif de majoritaire n'est pas simplement une question de présence quantitative, mais aussi de participation à l'incarnation d'une norme, d'un groupe de référence (Guillaumin, 1972; Fortin et Renaud, 2004). Compte tenu des considérations théoriques par rapport à la blanchitude et au capital culturel national (Hage, 2000; Brown, 2004), ainsi qu'au poids que peuvent avoir les cultures françaises et américaines dans la culture et l'imaginaire québécois, la catégorie de « migrant majoritaire » a été utilisée pour les personnes migrantes blanches provenant de la France et des États-Unis. En effet, ces personnes, bien qu'elles soient altérisées à leur manière, puisqu'elles ne sont pas considérées comme étant des natives «de souche», sont socialement perçues comme étant plus près du

« Nous » québécois majoritaire que les membres de minorités ethniques et de minorités racisées.

Nous nous retrouvons donc avec un échantillon composé de cinq personnes dans la catégorie racisée, de quatre personnes dans la catégorie de minorité ethnique et de trois personnes dans la catégorie de « migrant majoritaire ». Ci-après, nous précisons, à la suite du prénom fictif des personnes rencontrées, l'acronyme correspondant à leur catégorie de racialisation (« PR » pour personne racisée, « ME » pour minorité ethnique et « MJ » pour migrant majoritaire), leur pays d'origine, leur âge, leur statut d'admission, leur niveau et le domaine du plus haut diplôme obtenu, leur situation actuelle sur le marché du travail, et le nombre d'années passées au Québec.

Sofia : PR, Algérie, 27 ans, Étudiante, Maîtrise en sciences naturelles, Qualifiée, arrivée il y a 4 ans.

Maria : PR, Mexique, 32 ans, Parrainage, Maîtrise en tourisme et hôtellerie, En recherche d'emploi, arrivée il y a 3 ans.

Rachid : PR, Maroc, 43 ans, Travailleur qualifié, Baccalauréat en littérature et formation en physiothérapie, Déqualifié, arrivé il y a 8 ans.

Mohamed : PR, Tunisie, 41 ans, Travailleur qualifié, Certificat en comptabilité, Déqualifié – Retour aux études, arrivé il y a 8 ans.

Lionel : PR, Cameroun, 33 ans, Demandeur d'asile, Baccalauréat en sociologie et en administration, Déqualifié – Sans emploi, arrivé il y a 3 ans.

Ivanna : ME, Ukraine, 48 ans, Travailleuse qualifiée, Maîtrise en médecine spécialisée, Déqualifiée, arrivée il y a 10 ans.

Camelia : ME, Roumanie, 31 ans, Travailleuse qualifiée, Baccalauréat en ressources humaines, Déqualifiée – Retour aux études, arrivée il y a 6 ans.

Gloria : ME, Colombie, 45 ans, Travailleuse qualifiée, Maîtrise en administration

publique, Déqualifiée – Sans emploi, arrivée il y a 6 ans.

Alexei : ME, Kazakhstan, 39 ans, Travailleur qualifié, Maîtrise en administration publique et autres diplômes en traduction et en enseignement, Déqualifié – Sans emploi, arrivé il y a 4 ans.

Ariane : MJ, France, 43 ans, Parrainage, Maîtrise en droit, Qualifiée, arrivée il y a 7 ans.

Alexandre : MJ, France, 29 ans, Permis vacances-travail, Baccalauréat en marketing, Déqualifié, arrivé il y a trois ans.

Jonathan : MJ, États- Unis, 26 ans, Étudiant, Baccalauréat en littérature, Qualifié, arrivé il y a 8 ans.

2.6.5 Réalisation des entretiens et procédure d'analyse des données

Les entrevues ont été réalisées entre les mois de septembre 2016 et de mars 2017. Elles duraient en moyenne entre deux et trois heures. Tel que mentionné, la première partie qui durait environ 1h30 était destinée à l'entrevue semi-dirigée. Le reste de la participation était consacrée à la réalisation d'un sociogramme par les personnes participantes qui prenait en général entre 30 minutes et une heure – avec les commentaires et les questions-réponses additionnelles. Avant d'entamer les entrevues, les répondants et les répondantes devaient lire et signer un formulaire de consentement (voir l'annexe C).

L'ensemble des entrevues ont été transcrites à l'ordinateur pour faire l'objet d'une analyse thématique inspirée de la méthode proposée par Paillé et Mucchielli (2010). Les verbatim obtenus ont donc été codés thématiquement une première fois sur le logiciel QDA Miner en portant une attention particulière au rôle des réseaux et aux facteurs qui ont influencé leur développement. Par la suite, un regroupement thématique a été effectué à partir du relevé de thèmes, faisant ainsi ressortir

l'importance de certaines catégories thématiques plus récurrentes. Le codage des verbatim a ensuite été révisé afin d'harmoniser les codes utilisés et relever la présence de thèmes qui seraient passés sous le radar lors du premier codage.

En ce qui concerne les sociogrammes produits par les répondants et les répondantes, ceux-ci ont été transposés sur ordinateur avec l'aide du logiciel Vennmaker, un outil permettant la représentation visuelle et l'analyse qualitative de réseaux. Les images finales des réseaux ont permis de colliger des données quantitatives par rapport à leur constitution dans Excel tout en permettant une interprétation qualitative de leur structure et de leur développement. Cette analyse qualitative des schémas a été rendue possible en les croisant avec les récits des personnes interviewées.

2.6.6 Limites de la recherche

Les limites principales de la recherche proviennent du fait que la recherche menée s'est faite dans le cadre d'un mémoire de maîtrise qui implique notamment des contraintes de temps et de ressources humaines et financières. Avec un échantillon de douze personnes, nous n'avons pas pu atteindre une saturation des données, d'autant plus que la population visée est très large. De plus, pour en arriver à suggérer des corrélations statistiquement significatives, ce qui n'était pas l'objectif de cette recherche qui se veut davantage exploratoire, il aurait fallu interroger à tout le moins plus d'une centaine de personnes. À titre indicatif, les résultats présentés dans la monographie de DiTomaso (2013) sont le fruit de l'analyse de 246 entretiens et de 246 questionnaires.

En plus des considérations liées à la taille de l'échantillon, il faut ajouter que celui-ci a été constitué de manière non probabiliste, il est donc impossible de généraliser les conclusions de la recherche à l'ensemble de la population étudiée. Cela ne nous

empêche toutefois pas de pouvoir déceler des tendances allant ou non dans le sens de nos hypothèses de recherche. Ces tendances, qui apporteraient un nouvel éclairage sur notre compréhension de l'objet de recherche, pourraient à leur tour servir de piste de départ pour une enquête à plus large échelle.

Ensuite, la méthodologie mixte qui a été adoptée faisait en sorte que les entretiens pouvaient durer plusieurs heures. Il est donc possible que vers la fin de certaines entrevues, la concentration des personnes rencontrées se soit retrouvée diminuée, que certains éléments ou noms aient été omis ou oubliés et qu'une envie de clore la rencontre pour différentes raisons se fasse davantage sentir.

De plus, puisque le sociogramme présente une image statique du développement des réseaux, force est d'admettre qu'il peut être difficile de visualiser l'évolution des positions relationnelles des individus mentionnés sur la seule base du récit des gens rencontrés. Dans le futur, il serait intéressant qu'une recherche semblable soit menée de manière longitudinale et que les personnes rencontrées aient à produire des sociogrammes à différents moments de leur intégration socioprofessionnelle, en commençant dès leur arrivée. Cela nous permettrait de mieux comprendre l'évolution de la structure de leurs réseaux.

Il faut également mentionner que, même si nous demandions aux personnes de qualifier le type de liens entretenus avec autrui, il nous est impossible de vérifier la réciprocité de la relation, si ce n'est que par l'appréciation subjective qu'en ont les participants et participantes. Cet aspect subjectif doit également être pris en compte lorsque l'on s'intéresse aux éléments entourant le thème de la discrimination, puisque nous n'avons accès qu'au récit des expériences des personnes interviewées et à leur perception. Malgré cela, le retour sur investissement de la mobilisation du capital social peut être apprécié en fonction du type d'emploi que les personnes interviewées

considèrent avoir obtenu grâce à leurs contacts, que ce soit par le biais d'une intercession ou d'une décision en leur faveur, ou même d'une information leur fournissant un avantage concurrentiel par rapport aux autres chercheurs d'emploi ou candidats.

Ajoutons que l'appartenance ethnique de l'intervieweur, pouvant être socialement considéré comme un « Québécois » blanc (malgré le fait que son père soit guatémaltèque), peut avoir eu une influence sur le discours des répondants et des répondantes racisées. Il est donc possible que l'intervieweur ait incarné aux yeux de certaines personnes un représentant du groupe majoritaire et ait ainsi été perçu comme participant à la discrimination subie. De manière plus générale, il est également impossible d'écarter la possibilité d'un biais de désirabilité sociale pour certains segments du questionnaire portant sur les préférences relationnelles.

Enfin, même si nous souhaitions étudier la possibilité d'une différence dans la constitution des réseaux croisant l'ethnicité et le genre, nous n'avons pas pu collecter de données spécifiques à ce sujet. Cela peut résulter d'un outil de collecte de données mal adapté et d'un échantillon trop restreint.

CHAPITRE III

PRÉSENTATION DE L'ÉVOLUTION DES RÉSEAUX ET DES PARCOURS D'INTÉGRATION SOCIOPROFESSIONNELLE

Ce chapitre vise à présenter les données de façon à mettre la table pour leur analyse au chapitre 4. Rappelons que la question qui a guidé la recherche concerne la manière dont les réseaux ont été développés, ont été utilisés et ont influencé le parcours socioprofessionnel des personnes migrantes rencontrées. C'est à travers une approche compréhensive que la question de recherche et la méthodologie ont été abordées. C'est donc de cette manière que seront traitées et présentées les données recueillies à l'aide des deux outils de collecte : l'entretien semi-dirigé et le sociogramme égocentré produit par les participants et les participantes. Puisque l'aspect chronologique du processus d'intégration socioprofessionnelle était important dans nos considérations de départ, la première partie des résultats présentera la trame narrative du parcours des personnes rencontrées. Les différentes histoires seront mises en interaction avec le schéma produit par leur narrateur ou narratrice respective. Les différents éléments des récits dynamiseront l'image statique des sociogrammes et permettront de mieux rendre compte de l'évolution des réseaux présentés.

À la fin du chapitre, les sociogrammes égocentrés – qui correspondent aux configurations des réseaux qui seront exposés dans la première partie – seront examinés de manière à accorder une attention à l'ethnicité des connaissances rencontrées, à leur proximité relationnelle et aux types de liens noués.

Puisque la question de recherche s'intéressait particulièrement à la comparaison des parcours entre les personnes racisées et non racisées, il est à noter que les répondantes et les répondants ont été regroupés en fonction des catégories de personne racisée, de minorité ethnique et de migrant majoritaire afin de représenter différents degrés de racialisation.

Avant de présenter les récits des répondants et des répondantes et les sociogrammes qui y sont associés, il apparaît pertinent de mentionner quelques clés de lecture des schémas afin de s'assurer la compréhension des personnes qui liront ce mémoire. Pour y arriver, prenons un exemple de sociogramme pour décortiquer les différents éléments qu'il contient (voir la prochaine page).

- Le centre représente le ou la répondante (Ego).
- Les autres cercles représentent les connaissances de la personne (Alter). Une légende à gauche du schéma indique de quel type de connaissance il s'agit ou quel a été le lieu de rencontre.
- La grosseur des cercles indique la force de la relation avec l'Ego; un gros cercle indique une relation très proche (lien fort) et un petit cercle signifie une relation relativement proche (lien faible).
- L'emplacement des Alter dans les cercles concentriques indique la proximité relationnelle avec l'Ego. Les cercles intérieurs correspondent à une plus grande proximité avec Ego alors que les cercles extérieurs représentent une moins grande proximité relationnelle. Il est possible qu'une personne initialement étiquetée comme étant très proche se retrouve un peu plus éloignée dans les cercles qu'une personne qui étiquetée relativement proche²⁹.

²⁹ « Disparities between alters who are initially labeled as very close or somewhat close and later placed into more finely grained divisions by rings reveal an interesting difference in perceptions of socioemotional closeness. In the first task of labeling alters as very close or somewhat close the respondents only considered their individual relationship to each alter. However, when the respondents have to arrange these names on one sheet, they must assess the closeness of alters in relation to each other. At these time, respondents promote some ties to the inner rings and demote others to the outer rings. » (Hogan *et al.*, 2007, p. 128-129) En ce qui concerne notre échantillon, un peu plus de 17% des personnes catégorisées comme très proches se sont retrouvées dans les cercles extérieurs des sociogrammes et 15% des personnes relativement proches étaient situées dans les cercles intérieurs. Cela peut notamment s'expliquer par le fait qu'à certains moments, des relations jugées relativement proches occupent plus d'espace étant donné des circonstances particulières, comme une implication dans un même organisme, ce qui ne résulte pas pour autant à un plus grand engagement socioaffectif.

- Les lignes entre les Alter indiquent le type de lien que les Alter entretiendraient entre eux, selon la perspective d'Ego. Une ligne verte indique un lien fort et un trait noir signifie un lien faible.

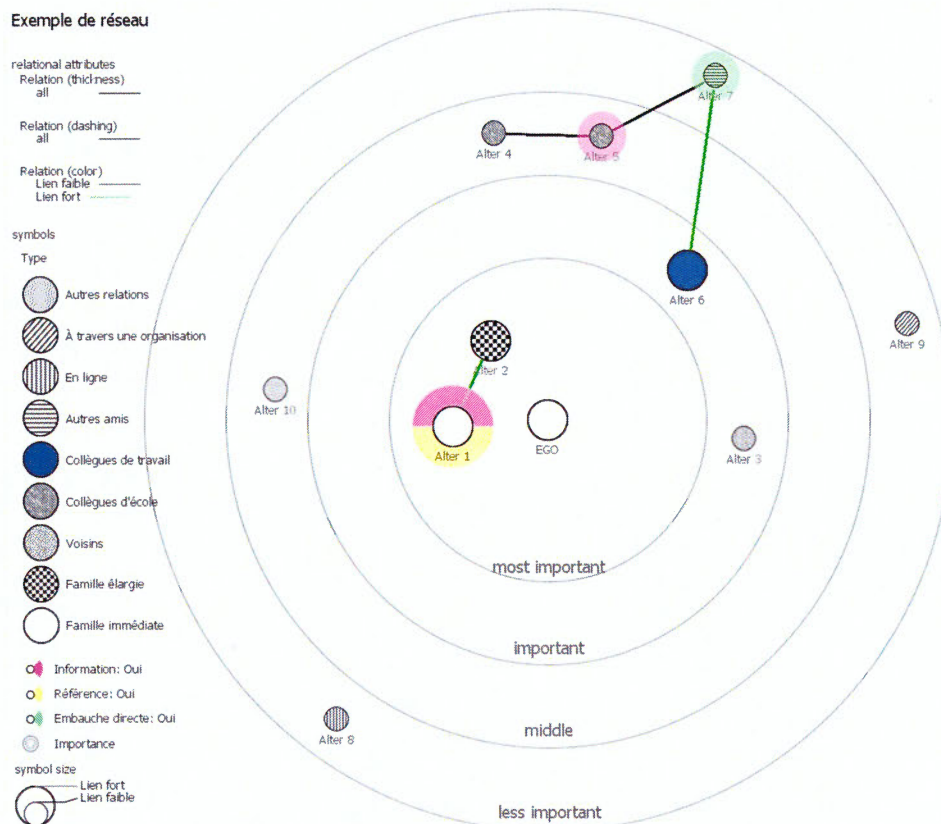


Figure 3.0.1 Exemple de sociogramme égocentré produit avec Vennmaker

- Enfin, autour des Alter, il y a parfois de la couleur, ce qui indique que ces Alter ont offert une aide à Ego, aide qui a porté fruit. Le code de couleur est également dans la légende à gauche. Le rose représente de l'information sur un emploi; le jaune signale une référence pour un emploi; et le vert signifie que l'Alter a embauché directement Ego.

Une répondante s'est d'ailleurs exprimée sur cette différence. « [En mettant l'étiquette d'un organisme dans un cercle central.] À cet instant, c'est là que je consacre le plus temps, ce qui me tient à cœur. Alors c'est pour ça que je le mets proche, mais sinon c'est pas... » (Sofia, PR, Algérie, 27 ans, qualifiée)

3.1 Parcours des répondants et des répondantes visiblement minoritaires

3.1.1 Parcours de Sofia

Sofia (27 ans, arrivée il y a quatre ans) habitait en Algérie où elle a fait des études universitaires en génie. Ses réseaux s'étaient principalement développés à l'université puisqu'elle y passait beaucoup de temps et que sa famille habitait dans une ville éloignée. Elle est venue à Montréal pour faire son doctorat en génie. En arrivant, elle ne connaissait que la sœur d'une de ses amies qu'elle avait rencontrée lors d'un premier séjour à Montréal dans le cadre d'un stage universitaire. À l'université, son directeur de doctorat n'avait pas de subventions pour lui offrir un emploi, elle a donc postulé des emplois d'auxiliaire d'enseignement à l'université. Elle a ainsi pu rencontrer les personnes qui s'occupent des contrats ainsi que d'autres étudiantes et étudiants employés par l'université (relations 80, 79 et 77 dans la partie gauche).

Elle s'est également impliquée dans son association étudiante de programme et dans une association étudiante à caractère religieuse où elle a pu rencontrer différentes personnes (secteurs droit et supérieur du schéma) qui sont principalement d'origine algérienne ou maghrébine. C'est d'ailleurs en participant à une conférence universitaire que Sofia s'est fait connaître sans le savoir.

Dans une conférence, j'ai posé une question à une étudiante. Et cette étudiante elle travaille avec une compagnie. Donc le *head* de la compagnie m'a vue. Donc un jour, quand mon projet n'avancait plus, j'ai contacté cette compagnie pour dire "Est-ce que vous avez un stage?" » (Sofia, PR, Algérie, 27 ans, emploi qualifié)

En fin de compte, c'est un projet en entier qu'ils lui ont donné avec un salaire. Par la suite, elle a poursuivi son implication dans différents projets de recherche en se

faisant recommander ou en se faisant offrir des opportunités par les professeurs pour qui elle travaillait.

Réseaux de Sofia au Québec, aide reçue

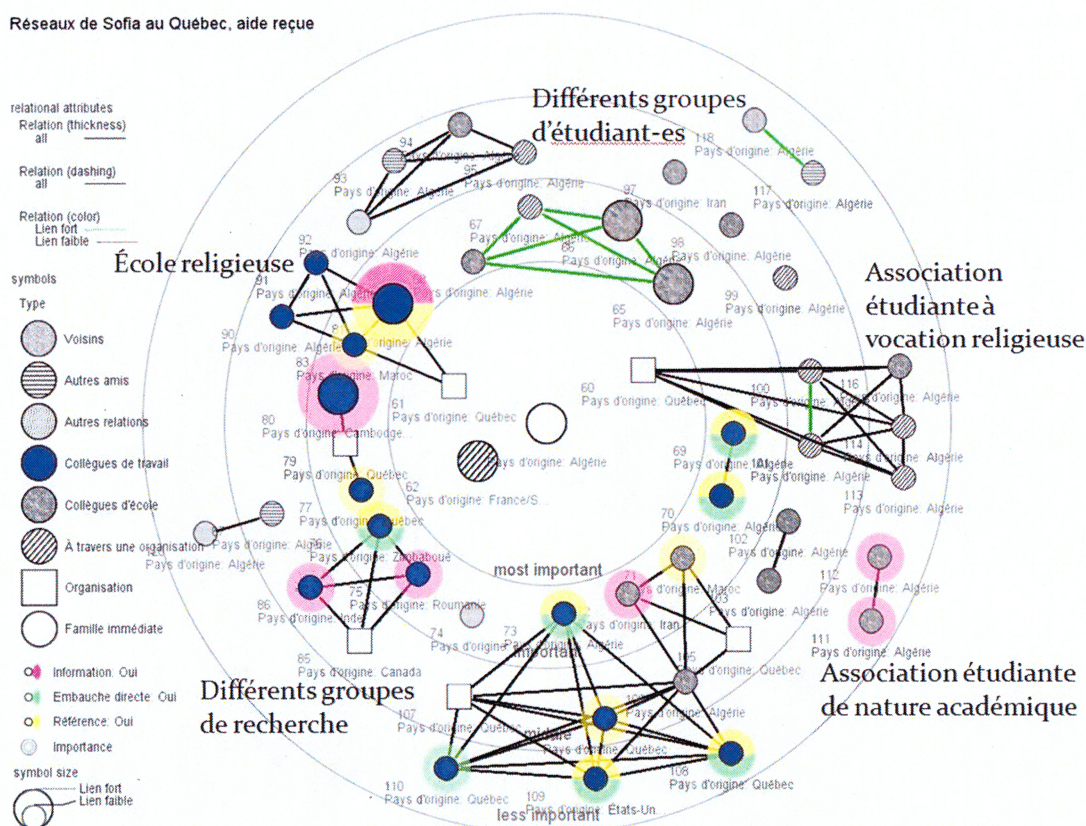


Figure 3.1.1 Sociogramme de Sofia

L'ensemble du bas du schéma représente ces différents groupes de recherche composés des professeurs et collègues de travail, Maghrébins et Québécois. On voit d'ailleurs qu'il s'agit davantage de liens faibles et que le jaune et le vert ont été utilisés à plusieurs reprises pour indiquer l'importance des référencements et des embauches directes au sein de ce réseau universitaire. Selon Sofia, les emplois qu'elle a obtenus dans le milieu de la recherche et de l'université correspondent à son niveau de formation et lui procurent un sentiment de reconnaissance.

En parallèle, elle a commencé à travailler dans un établissement d'enseignement religieux la fin de semaine (secteur supérieur gauche du sociogramme). Elle avait déposé son *curriculum vitae* dans une école religieuse, mais elle n'avait obtenu aucune réponse. Puis, un jour, elle a rencontré une personne qui était de passage au laboratoire où elle travaillait. Cette personne fréquentait l'école où elle avait déposé son *curriculum*. « Elle me dit "Ah tu sais il y a une personne qui va partir pour un congé de maternité". Et je dis "ah [...] j'ai déjà déposé mon CV". Elle me dit "vient je suis déjà enseignante là-bas". » (Sofia, PR, Algérie, 27 ans, emploi qualifié) Elle a ainsi pu être référée à l'école de l'interne grâce à cette rencontre à l'université et obtenir l'emploi. Elle y a d'ailleurs rencontré la directrice d'une autre école pour laquelle elle travaille dorénavant tout en poursuivant son doctorat et ses contrats de recherche.

3.1.2 Parcours de Maria

Maria (32 ans, arrivée il y a trois ans) avait des réseaux bien garnis au Mexique. Elle avait développé beaucoup de relations à l'école et à l'université, au travail, à travers ses amies et ceux de son frère et de sa sœur. Après avoir complété sa maîtrise en tourisme, elle avait effectué un premier séjour à Montréal dans le cadre d'un stage avant de venir s'établir à Montréal. Elle avait donc pu rencontrer quelques personnes dont elle a gardé les coordonnées, mais il ne s'agit pas de personnes très proches (secteur droit et supérieur droit du sociogramme). Lorsqu'elle est revenue, c'était pour rejoindre son mari qui s'était récemment installé à Montréal. Son réseau principal était donc constitué de son mari et des collègues de ce dernier (secteur centre-gauche).

Réseaux de Maria au Québec, aide reçue

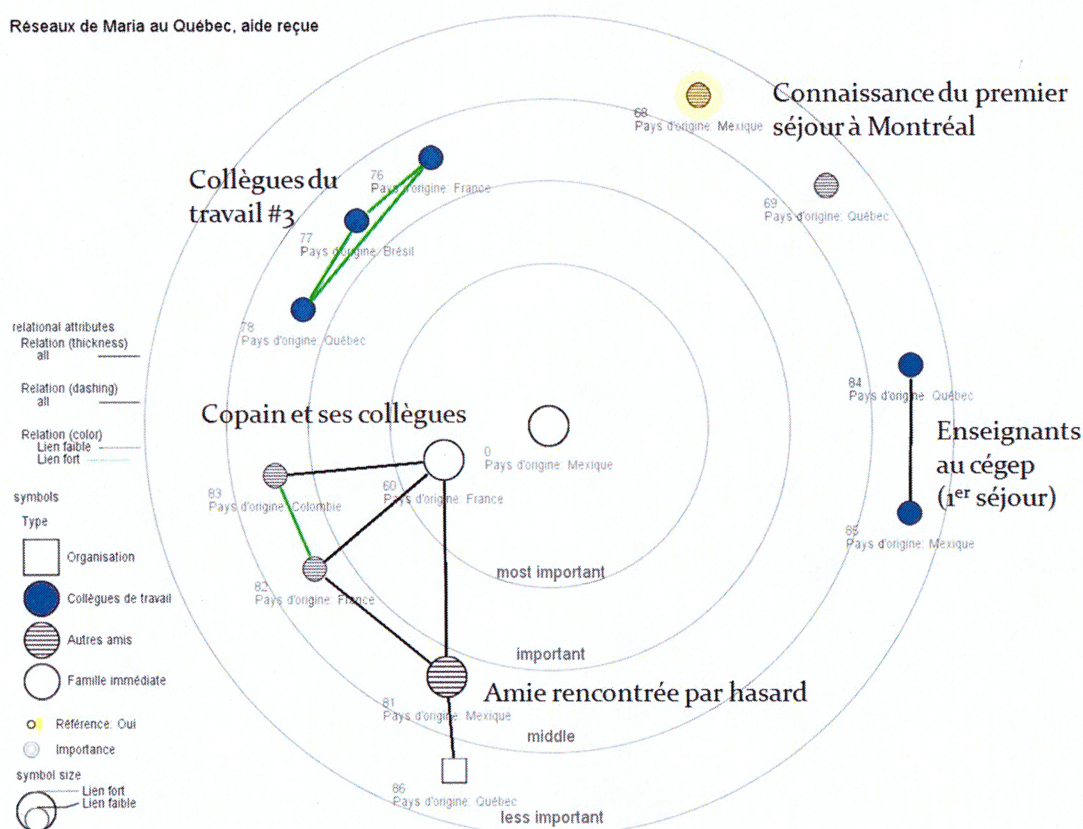


Figure 3.1.2 Sociogramme de Maria

Maria a recontacté ses connaissances du premier séjour et seule une connaissance mexicaine (#68) a pu l'aider à trouver un emploi. Cette personne a référé Maria à une agence de placement mexicaine. Elle a donc pu y travailler comme secrétaire quelques mois après son arrivée. Cet emploi déqualifiant n'a duré que trois mois, le temps qu'elle se trouve quelque chose de mieux et idéalement en lien avec sa formation de maîtrise en tourisme et en hôtellerie.

En fait, sincèrement, cette personne qui était la chef de l'agence, elle l'a fait pour m'aider. Elle m'a dit "ok, je peux t'embaucher, tu pourras nous aider pendant que tu trouves autre chose plus en lien avec ton domaine ou mieux pour toi". Donc elle l'a fait pour m'aider. (Maria, PR, Mexique, 32 ans, qualifiée et sans emploi)

Compte tenu de l'aspect temporaire de l'emploi et du peu de points en communs avec ses collègues, Maria n'y a tissé aucune relation significative.

Après ce premier emploi, Maria s'est trouvé un poste de stagiaire dans un organisme mexicain dédié au tourisme en allant porter son CV en personne.

Je suis venue plusieurs fois, j'ai dit "ah je voudrais travailler». Et ils m'ont dit "il y a déjà une stagiaire, mais elle est en train de voir si elle reste ou si elle part". Donc j'ai dit "je vais m'adapter, même si vous ne me payez pas, c'est histoire d'avoir l'expérience, de commencer, de créer mon réseau et tout ça". Donc au final, ils m'ont acceptée, mais ils m'ont dit que ça ne va durer que six mois et qu'ils allaient me payer comme une stagiaire. Et c'est vrai, ils m'ont payé presque rien. (Maria, PR, Mexique, 32 ans, qualifiée et sans emploi)

Malgré la faible rémunération, les tâches qu'elle faisait correspondant à sa formation et à son expérience. Mais encore une fois, ce poste ne lui a pas permis de rencontrer de nouvelles personnes avec qui elle a gardé contact puisqu'elle disait avoir eu l'impression d'avoir été perçue que comme une stagiaire temporaire.

Après la fin de son stage, Maria a postulé en réponse à plusieurs affichages à travers Internet et des agences d'emploi. Quelques mois plus tard, elle a été convoquée en entrevue pour un poste contractuel de six mois dans une compagnie de transport aérien, poste qui correspondait à sa formation et qu'elle a finalement obtenu. Cela lui a permis de rencontrer d'autres personnes qui partagent les mêmes intérêts et qui ont des expériences communes. Ainsi, quand la compagnie a aboli son poste après avoir renouvelé son contrat quelques mois plus tôt, elle est restée en contact avec plusieurs de ses collègues (secteur supérieur gauche du sociogramme).

Entre avril 2016 et l'entrevue (janvier 2017), Maria n'avait toujours pas trouvé un nouvel emploi, et ce, même si elle a fait des démarches avec un organisme d'aide à

l'emploi. C'est d'ailleurs sa meilleure amie à Montréal, qui est également mexicaine et qui a été rencontrée par hasard lors d'une visite d'appartement, qui lui a parlé de l'organisme en question (secteur inférieur du sociogramme).

3.1.3 Parcours de Rachid

Rachid (43 ans, arrivé il y a 8 ans) se considère comme quelqu'un de très sociable. Au Maroc, son pays natal, il développait fréquemment des amitiés avec des clients alors qu'il était physiothérapeute. En plus de sa famille qui prenait une place importante, il entretenait également des liens avec des amis qu'il avait rencontrés à l'université. En arrivant à Montréal, Rachid avait déjà quelques amis. Ces amis, rencontrés lors de son baccalauréat en littérature au Maroc, lui avaient trouvé un appartement dans le même quartier qu'eux. Ses relations se sont développées autour de leurs amis et de son voisinage, réseau principalement maghrébin (parties centrales supérieure et inférieure du schéma). « Mon réseau c'est avec ma communauté en premier, avec les Marocains. Mais il y a des Marocains qui sont mariés avec des Québécoises, des Marocaines qui sont mariées avec des Québécois qui sont aussi devenus mes amis. » (Rachid, PR, Maroc, 43 ans, déqualifié)

Malheureusement, ses démarches avec un ordre professionnel suite à son arrivée n'ont pas été concluantes et ses études comme professionnel de la santé n'ont pas été reconnues dans leur entièreté. Il a donc essayé de faire un retour à l'université dans son domaine durant sa première année à Montréal. À l'université, lors de sa seule session, il n'a pas vraiment eu le temps de développer de relations significatives. La seule personne avec qui il a échangé est un autre étudiant immigrant, mais l'échange s'est limité à de l'information sur le programme par courriel (#77 dans le secteur gauche du schéma).

Réseaux de Rachid au Québec, aide reçue

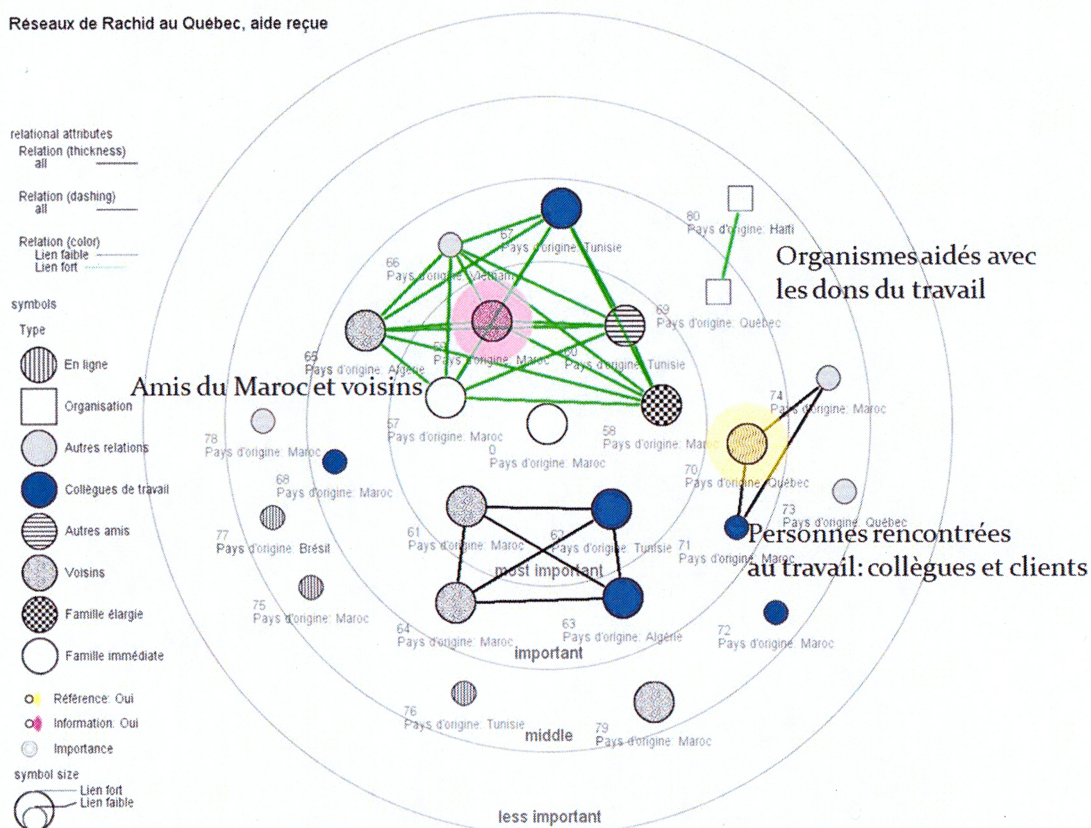


Figure 3.1.3 Sociogramme de Rachid

Comme je vous l'ai expliqué, ma femme était enceinte. Ça demande beaucoup de... Donc j'ai trouvé des difficultés, donc quand j'étais à l'université j'avais la tête ailleurs. [...] Donc j'ai pris un temps de réflexion et je me suis dit que j'ai une famille à charge. Si je vais rentrer aux études, [...], trois ans d'étude minimum, tu vas sortir avec 28 000 ou 30 000 de crédit. Je ne suis pas venu ici pour m'endetter. En plus j'ai une famille à charge. (Rachid, PR, Maroc, 43 ans, déqualifié)

Il a ainsi quitté l'université pour chercher du travail. Ses amis n'ont pas pu l'aider pour trouver un emploi en lien avec sa formation. Il a donc brièvement occupé deux emplois en restauration, qu'il a obtenus en faisant du porte-à-porte, avant d'aller travailler dans une boulangerie dont il avait entendu parler par une connaissance.

D'ailleurs ce sont eux [mes amis marocains] qui m'ont procuré cet emploi. Un ami à moi qui a su à travers son ami que quelqu'un avec besoin d'un caissier de confiance et tout ça. Donc j'ai rencontré le propriétaire et dès que je l'ai rencontré j'ai commencé à travailler. (Rachid, PR, Maroc, 43 ans, déqualifié)

À la boulangerie, il a fait la rencontre de plusieurs personnes qui sont principalement d'origine maghrébine – des collègues et des clients – et qui sont devenues des amis proches. Une de ces personnes, qui est d'origine québécoise a d'ailleurs pu le référer pour un emploi qu'il a obtenu. Il s'agissait de faire du ménage dans un hôtel et les conditions de travail ne valaient pas le salaire légèrement supérieur qu'il faisait à la boulangerie. Il n'y a donc travaillé qu'une journée. Depuis, Rachid est toujours employé à la boulangerie et songe à démarrer sa propre entreprise avec quelques collègues.

3.1.4 Parcours de Mohamed

Mohamed (41 ans, arrivé il y a 8 ans) disait ne pas avoir beaucoup d'amis en Tunisie. Il rencontrait notamment des personnes à l'école, par le biais d'autres amis ou à travers des activités sportives, mais ses réseaux étaient principalement des connaissances à son père. Mohamed, qui avait une formation et de l'expérience professionnelle en finance, ne connaissait personne à Montréal, à l'exception du fils d'un ami de son père qui l'a hébergé durant la première semaine qui a suivi son arrivée. « Lui il habitait au centre-ville et je n'avais pas les moyens d'habiter au centre-ville. [...] Donc on est dirigé vers les quartiers disons... qui sont moins chers et les conditions qui sont moins... » (Mohamed, PR, Tunisie, 41 ans, déqualifié) Celui qui le logeait a donc présenté une connaissance tunisienne qui habitait dans Parc-Extension à Mohamed. Cette personne l'a donc référé pour un appartement insalubre dans l'immeuble où il a déjà habité.

Mohamed a pu rencontrer de nouvelles personnes grâce à ses premières connaissances, mais ce n'était rien de durable. « Parce que c'était juste des rencontres pour boire un verre et partir. C'est pas des gens que le jour où tu as besoin d'eux tu peux les trouver. C'était des gens juste pour s'amuser, pour passer le temps. C'est tout. » (Mohamed, PR, Tunisie, 41 ans, déqualifié) Il a d'ailleurs rencontré une personne dans une mosquée qui avait une agence de placement et qui lui a proposé un contrat de manutention dans une usine, emploi qui ne correspond pas à son expérience dans le monde de la finance. Il n'y a fait qu'une journée étant donné les mauvaises conditions de travail.

Réseaux de Mohamed au Québec, aide reçue

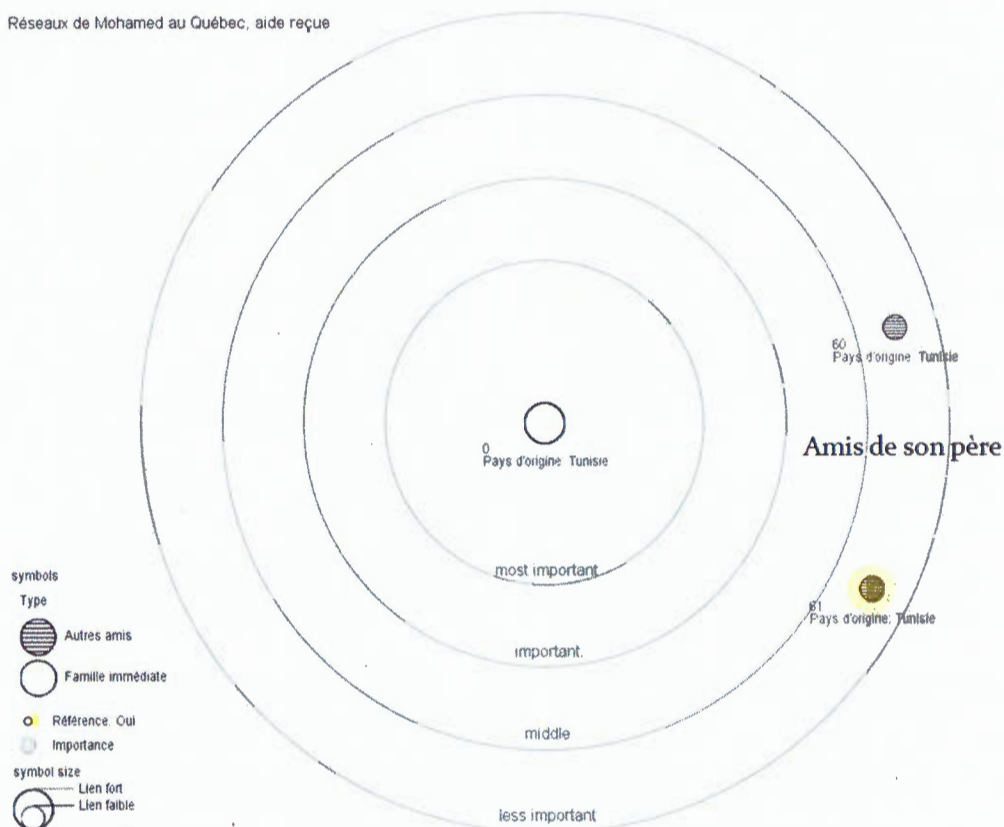


Figure 3.1.4 Sociogramme de Mohamed

Au niveau de la recherche d'emploi, Mohamed a postulé à plusieurs reprises pour des emplois de caissier, mais, malgré sa formation et son expérience, il n'a pas été retenu, ce qu'il attribue au fait qu'il n'a pas d'expérience canadienne. C'est six mois après son arrivée qu'il a obtenu son premier emploi; un organisme communautaire l'a orienté vers un poste temporaire d'agent administratif dans un Centre de santé et services sociaux (CSSS). Par la suite, il a postulé à nouveau des emplois de caissiers à travers Internet et il a été embauché pour un poste dans une quincaillerie de grande surface où il a travaillé pendant deux ans.

Durant ces deux années de travail, Mohamed en a profité pour faire une attestation d'études collégiales de trois mois comme caissier en institution financière. Après cela, il a quitté son emploi pour retourner aux études et faire une technique en comptabilité au cégep. Au cours d'un été entre deux sessions, alors que Mohamed se cherchait un emploi, un ami de son père qui était à Montréal l'a référé dans une boulangerie maghrébine. Même si ce n'était que pour un été, il y retourne de temps à autre pour dépanner ou lorsqu'il a besoin d'un peu d'argent.

La recherche d'un stage pour compléter son DEC a été très difficile, la recherche d'un emploi par la suite encore plus. « Donc pour l'emploi, puisque je ne trouvais pas l'emploi que je rêvais et tout ça, c'était juste de continuer des études. Sinon, à part les études, je vais entrer dans un cercle noir et peut-être une dépression. » (Mohamed, PR, Tunisie, 41 ans, déqualifié) Il a ainsi enchaîné avec un certificat universitaire en comptabilité qu'il a complété. Au moment de l'entrevue, il en était à son deuxième certificat universitaire et il continuait d'envoyer des CV, mais sans succès.

Interrogé sur les relations qu'il a tissées au cours des années passées à Montréal, Mohamed précisait qu'il n'a pas gardé contact avec les gens qu'il a rencontrés, mis à

part deux amis tunisiens à son père. « C'est très limité. Le temps, l'étude, le budget, les problèmes de divorce et tout ça. » (Mohamed, PR, Tunisie, 41 ans, déqualifié)

3.1.5 Parcours de Lionel

Lionel (33 ans, arrivé il y a 3 ans) avait des réseaux très variés au Cameroun. Sans compter sa famille, il avait tissé des liens avec des gens rencontrés à l'école, au travail, à travers des amis ou bien des activités sportives. Formé en sociologie et en administration publique, Lionel est arrivé à Montréal avec un visa de touriste pour faire une demande d'asile, il ne connaissait personne. À l'auberge où il résidait, il a rencontré un Camerounais qui l'a introduit dans une association communautaire ethnique où il a pu développer un réseau de soutien qui est devenu sa deuxième famille. De fil en aiguille, il a été référé à d'autres associations où il a tissé des liens avec plusieurs personnes, principalement d'origine africaine, qui ont élargi sa deuxième famille (secteurs centre et centre gauche du sociogramme).

En ce qui concerne la recherche d'emploi, cela a pris un certain temps avant que Lionel puisse entamer activement ses recherches, puisque son permis de travail avait été annulé. En attendant que les démarches pour retrouver son permis portent fruit, il a suivi une formation pour devenir agent de sécurité, puisqu'il n'avait pas espoir de trouver un emploi en lien avec son parcours en administration et en sociologie. Une fois sa formation complétée et son permis rétabli, Lionel a postulé sur plusieurs emplois d'agent de sécurité, mais il ne se rendit pas plus loin que les entrevues. Il obtint donc ses premiers emplois dans différentes manufactures en contactant des agences d'emploi par Internet ou selon les références de ses connaissances. Avec ces emplois journaliers, il a pu rencontrer d'autres personnes migrantes (secteur droit du sociogramme) sur une période de plusieurs mois. Il a également pu partager ses

connaissances en matière d'agence à son premier cercle social. Interrogé sur l'apport potentiel de son réseau dans la recherche d'emploi, Lionel disait :

Il y en a qui travaillent, mais ils n'ont pas beaucoup fréquenté l'école comme moi et du coup vous comprenez qu'il y a un problème. [...] Des possibilités, ils ne sont pas branchés au même niveau intellectuel et académique que moi. Ceci a un impact. [...] Ils m'apportent déjà de l'aide. Nous parlons, c'est des associations, nous mangeons, nous dinons, mais ils ne peuvent pas m'apporter beaucoup plus d'aide sur le plan professionnel. » (Lionel, PR, Cameroun, 33 ans, déqualifié)

Réseaux de Lionel au Québec, aide reçue

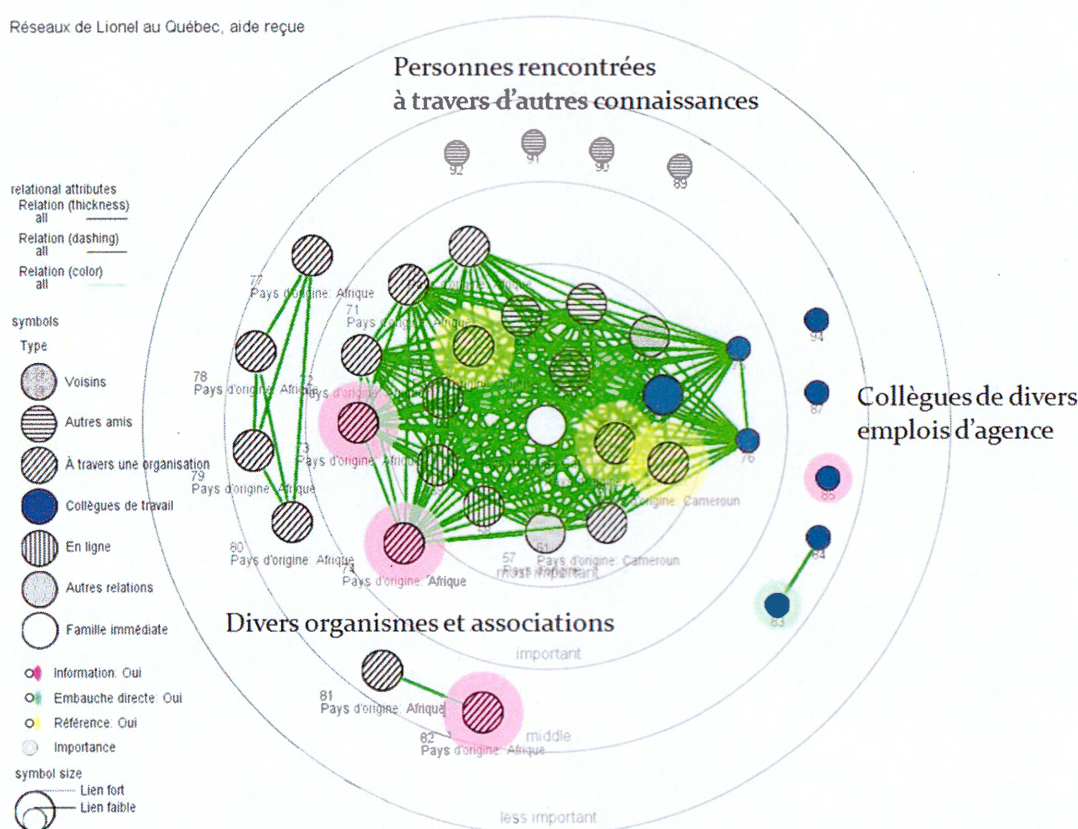


Figure 3.1.5 Sociogramme de Lionel

Suite à un problème de santé, Lionel n'a pas pu continuer d'occuper des emplois journaliers de manutention. « Après j'ai commencé à chercher quelque chose de

mieux parce qu'avec ça [sa condition physique] je ne peux pas faire de travaux physiques. Et là je ne trouve rien, beaucoup de demandes partout et rien. » (Lionel, PR, Cameroun, 33 ans, déqualifié) Il s'est donc fait offrir un poste bénévole par un de ses amis dans une organisation naissante. Au moment de l'entrevue, les tâches qu'il réalisait étaient en adéquation avec sa formation et son expérience, mais il ne touchait aucun salaire. Il gardait cependant espoir qu'avec la croissance de l'organisation il pourrait éventuellement obtenir une rémunération.

3.2 Parcours du répondant et des répondantes ethniquement minoritaires

3.2.1 Parcours d'Ivanna

Ivanna (48 ans, arrivée il y a dix ans) était médecin spécialiste en Ukraine. Elle se disait un peu solitaire et ses relations s'étaient principalement développées autour de la famille, de l'école et du travail. Elle ne connaissait personne lorsqu'elle est arrivée à Montréal. Après avoir trouvé un appartement au courant de sa première semaine, elle a visité des organismes d'aide à l'emploi, mais elle n'a tissé aucun lien avec les personnes qui y étaient présentes et l'aide offerte n'a pas porté fruit. C'est grâce à Emploi-Québec qu'elle a pu trouver un emploi de technicienne en laboratoire quelques semaines après son arrivée, emploi qu'elle occupait encore au moment de l'entretien.

Un an après son arrivée à Montréal, elle a entamé des démarches auprès du Collège des médecins. Durant ses démarches, elle a participé à des groupes d'études pour l'examen du Collège des médecins. Elle y a fait quelques rencontres, dont deux personnes qui sont encore dans ses cercles sociaux (secteur inférieur droit du schéma). C'est environ sept ans plus tard qu'elle a reçu la reconnaissance des

équivalences par le Collège des médecins, mais, malheureusement, elle n'a pas obtenu une place pour faire sa résidence en médecine.

Réseaux d'Ivanna au Québec, aide reçue

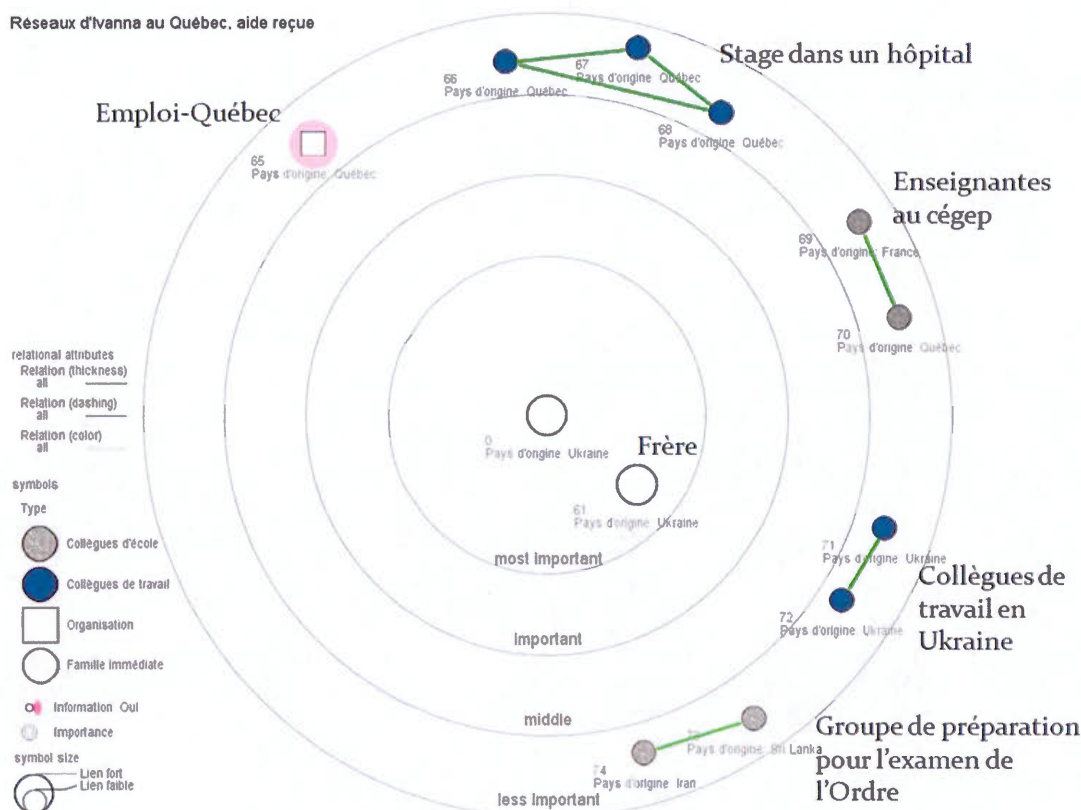


Figure 3.2.1 Sociogramme d'Ivanna

En parallèle, Ivanna a également fait un DEP pour être infirmière auxiliaire puisqu'elle considérait que son emploi comme technicienne en laboratoire ne correspondait pas à sa formation. Durant ses cours, Ivanna n'a pas développé de liens avec ses collègues de classe. Elle a cependant gardé contact avec des employées de l'hôpital où elle a fait un stage (haut du sociogramme) et avec deux enseignantes (à droite dans le sociogramme), tous des personnes québécoises du groupe majoritaire. Une des employées de l'hôpital lui a d'ailleurs fait part de l'ouverture d'un poste pour

lequel ses études antérieures auraient pu la qualifier, mais son *curriculum* est resté sans réponse.

Les autres personnes avec qui Ivanna entretient des liens à Montréal sont trois personnes qui ont quitté l'Ukraine peu après elle : son frère et deux médecins.

Il y avait une personne qui m'a trouvée, qui avait mon numéro de téléphone en Ukraine. Il voulait aussi immigrer ici. Donc il a appelé mes parents, il a demandé mon téléphone d'ici et c'est comme ça que quand il est arrivé on s'est rencontré. C'est lui qui a passé tout l'examen. Il a passé du premier coup. Deux ans après être arrivé, il est devenu médecin [...] (Ivanna, ME, Ukraine, 48 ans, emploi déqualifié)

Cette première personne l'a mise en contact avec un autre médecin d'origine ukrainienne qui recherchait un emploi.

Après, il y avait une autre madame. Je la connaissais de quand je faisais mes études supérieures. Mais je la connaissais juste un petit peu, on se disait juste bonjour. Mais cette madame, elle avait la même profession [...], elle connaissait d'autres médecins qui sont devenus médecins de famille. Donc quand elle est arrivée ici, elle a cherché du travail. Donc encore ce monsieur. Il m'a contacté « est-ce que tu veux l'aider? ». (Ivanna, ME, Ukraine, 48 ans, emploi déqualifié)

Ivanna a donc pu la référer directement aux ressources humaines où elle travaille et la dame s'est fait offrir un poste. Son ami l'a sollicité une deuxième fois pour aider une autre personne, également d'origine ukrainienne. C'est un service qu'elle a aussi offert à une personne rencontrée dans les séances de préparation pour l'examen de l'Ordre.

3.2.2 Parcours de Camelia

Camelia (31 ans, arrivée il y a 6 ans) disait ne pas avoir beaucoup d'amies en Roumanie. Ses principales amitiés se sont développées à l'école et à travers d'autres amies. Lorsqu'elle est arrivée à Montréal, Camelia qui avait une formation universitaire en gestion des ressources humaines a commencé par habiter deux mois chez sa sœur. C'est d'ailleurs autour de la famille de sa sœur, de son frère – qui était également à Montréal – et de leurs amis que son premier cercle social s'est développé.

Justement parce que ça faisait quelques années qu'on s'est pas vus. [...] C'était un peu de réunir la famille après des années. Surtout ils avaient des enfants alors le fait que j'étais tante et que je n'avais pas vu mes neveux ça faisait un moment, c'est sûr que je voulais passer du temps. Et eux ils passent une journée de la fin de semaine avec les autres amis. (Camelia, ME, Roumanie, 31 ans, déqualifiée)

L'aide de ce premier réseau était toutefois assez limitée puisque sa sœur, son frère et leurs amis n'avaient pas étudié ou ne travaillaient pas dans le domaine de formation de Camelia. « Mais par contre, ils m'ont référé dans le sens de "tel site tu peux essayer d'envoyer ton CV là, moi au début je me souviens que j'ai fait ça". C'est un peu la même chose, c'est des familles que ça faisait quelques années qui se sont installées ici à Montréal. » (Camelia, ME, Roumanie, 31 ans, déqualifiée) C'est en suivant ce type de conseils que Camelia a été porter son CV en personne et qu'elle s'est trouvé un premier emploi comme commis dans un magasin de grande surface trois mois après être arrivée.

Son premier emploi n'étant pas propice aux interactions entre les employés, elle n'y a pas fait de rencontre significative. C'est plutôt en faisant du bénévolat dans des festivals lors de son premier été qu'elle a pu rencontrer des Canadiennes dans les

premiers mois qui ont suivi son arrivée (partie supérieure droite du sociogramme). Une de ces personnes est devenue une bonne amie et une autre a pu lui offrir d'autres contrats journaliers dans l'événementiel. En parlant de la dernière personne mentionnée (#85), Camelia disait :

Une fois que je faisais du bénévolat, après je rencontrais du monde et je commençais à être payée pour des contrats pour des festivals. [...] Et elle, justement, elle m'a recommandé comme ça directement vu que j'ai travaillé avec elle. [...] Elle était coordinatrice. Par la suite, on est resté en contact et ça m'a aidé d'avoir un contrat. (Camelia, ME, Roumanie, 31 ans, déqualifiée)

Réseaux de Camelia au Québec, aide reçue

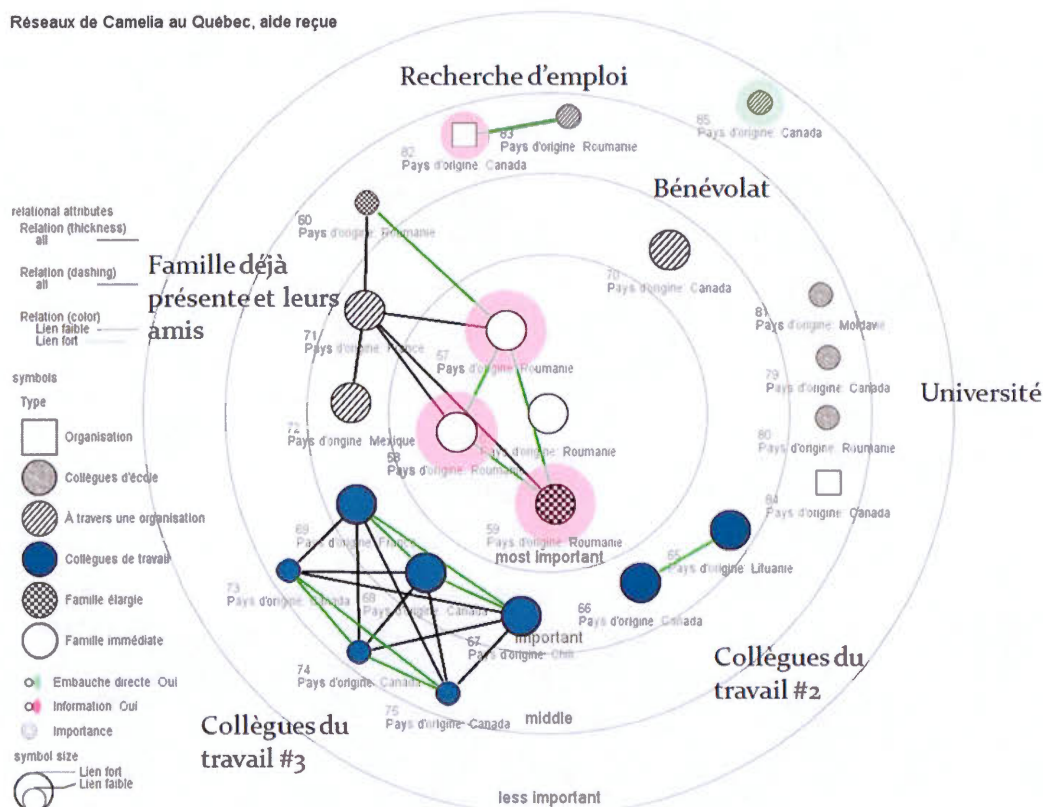


Figure 3.2.2 Sociogramme de Camelia

Après avoir quitté son premier emploi, Camelia a participé à un programme de recherche d'emploi où elle a pu rencontrer une nouvelle amie (haut du sociogramme).

Ce programme l'a aidée à trouver un second emploi par Internet qui correspondait davantage à sa formation. Elle y a rencontré d'autres personnes avec qui elle s'est liée d'amitié. Les conditions de travail de son emploi ne lui plaisaient malheureusement pas. Camelia a donc décidé de le quitter après onze mois pour effectuer un retour aux études. Elle a d'ailleurs pu rencontrer quelques personnes à l'université qui sont devenues ses amies. Pour subvenir à ses besoins durant les études, elle a commencé à travailler à temps partiel dans un organisme de bienfaisance pour lequel elle avait postulé en ligne. C'est dans le cadre de ce nouvel emploi que Camelia a développé ce qui apparaît comme son second cercle social le plus important au moment de l'entrevue et qui comprend plusieurs personnes nées au Canada (en bas à gauche du sociogramme).

3.2.3 Parcours de Gloria

Gloria (45 ans, arrivée il y a six ans), qui vient de Colombie, a habité plusieurs années aux États-Unis avant de venir à Montréal. Très engagée socialement, elle avait tissé beaucoup de liens à travers son travail, ses amis et ses implications associatives. Formée en administration publique, Gloria ne connaissait qu'une amie de son frère lorsqu'elle est arrivée à Montréal comme travailleuse qualifiée, et c'est d'ailleurs chez cette personne qu'elle a habité durant ses premiers mois au Québec. Au moment de son arrivée, elle s'attendait à ce que son fiancé vienne la rejoindre quelques mois plus tard pour qu'ils puissent tous les deux démarrer leur projet entrepreneurial. « Alors les premiers mois, j'étais ici seulement pour apprendre le français pendant qu'il arrive pour commencer à travailler. » (Gloria, Colombie, 45 ans, déqualifiée) Huit mois d'attentes et d'études du français se sont écoulés et son fiancé n'est finalement jamais venu la rejoindre.

C'est pour ça qu'à ce moment-là je n'avais pas cherché de travail. Et je n'avais pas connu de personnes. La majorité des personnes dans les cours de français sont des gens avec un secondaire, qui cherchent un travail pour vivre et je me sentais un peu perdue et déconnectée. J'ai n'ai connu personne pendant les premiers huit mois. Je ne me suis pas identifiée à d'autres. (Gloria, ME, Colombie, 45 ans, déqualifiée)

Réseaux de Gloria au Québec, aide reçue

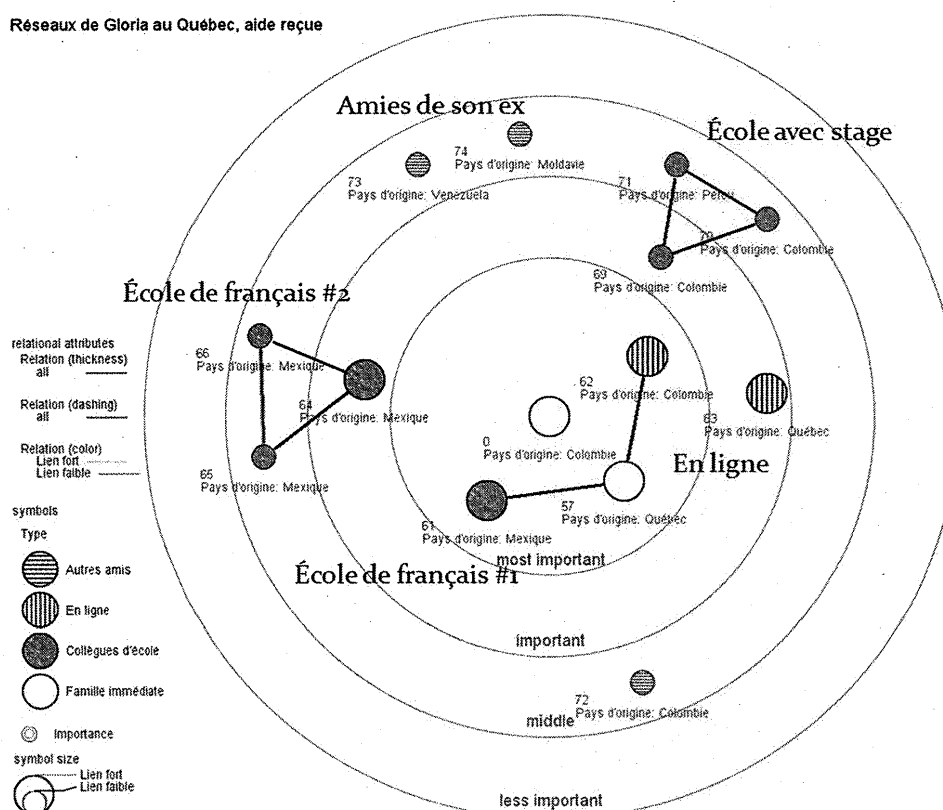


Figure 3.2.3 Sociogramme de Gloria

Après un séjour de quelques semaines en Colombie, Gloria est revenue au Québec avec la volonté de vendre ses avoirs pour retourner définitivement vivre en Colombie. C'est la femme du patron de son voisin qui l'a appelée pour la convaincre de rester à Montréal (#72 dans le bas du schéma). Elle lui a parlé d'une école où il est possible de réaliser un stage pour faciliter l'insertion en emploi. Gloria s'y est donc inscrite, ce

qui lui a permis d'y rencontrer quelques personnes latino-américaines avec qui elle a gardé contact.

Même si le programme dans lequel elle s'est inscrite lui a permis de réaliser un stage, elle n'a pas trouvé d'emploi relié à la courte formation. Elle a donc postulé pour un premier emploi dans un centre d'appel en allant à une séance de portes ouvertes. Elle a pu faire la période de probation, mais après les trois semaines, elle a été congédiée en raison de la qualité de son français jugée insuffisante et qui, selon elle, l'empêchait de réaliser des ventes.

Gloria s'est ensuite trouvé un emploi dans une compagnie informatique en postulant par Internet. Elle a ainsi pu référer deux de ses amies colombiennes du programme de stage pour qu'elles puissent travailler avec elle. Cet emploi ne correspondait malheureusement pas à sa formation en administration publique et ne lui procurait aucun sentiment de reconnaissance.

Les autres rencontres que Gloria a faites dans les mois qui ont précédé l'entrevue se sont principalement faites lors d'un retour à l'école pour améliorer son français et par des sites de rencontre ou des médias sociaux. Il est à noter que, dans son réseau, les Québécois du groupe majoritaire ont été rencontrés à travers Internet. Malheureusement, ces rencontres n'ont pas pu être utiles dans sa recherche d'emploi. Cela s'expliquerait en partie parce que ses contacts travaillent dans d'autres domaines que le sien. Maria précise cependant que :

Le problème est que nous sommes tous dans la même situation. On est tous déconnectés. Si je me connecte ici, je me connecte ici et ici et qu'on me connecte comme ça, peut-être. [Elle dessine un point qui se relie à différents endroits au centre d'une constellation de nœuds qui représente le réseau majoritaire montréalais.] Mais on a besoin d'avoir plus de manières de se connecter. [...] Et j'ai une amie qui vient d'arriver et on se connaît. Et il n'y a

pas beaucoup de manières de faire partie du gros monde. C'est ça que je sens. (Gloria, ME, Colombie, 45 ans, déqualifiée)

3.2.4 Parcours d'Alexei

Au Kazakhstan, Alexei (39 ans, arrivé il y a quatre ans) accordait une place importante à ses nombreux amis. Ses amis, rencontrés au travail, à l'université ou par le biais d'autres personnes, pouvaient passer le voir à tout moment. Alexei est venu à Montréal sur la recommandation de son amie, une ancienne collègue de travail déjà établie dans la métropole québécoise. Il avait déjà tenté une première insertion en emploi à Toronto dans son domaine, soit la traduction et l'enseignement, mais ce fut sans succès. Peu après son arrivée, l'amie d'Alexei l'a référé pour un poste de caissier dans une petite épicerie ethnique où il a travaillé un mois et demi. Son réseau s'est initialement développé autour de son amie (secteur centre inférieur) et de son travail (secteur supérieur gauche).

Après son emploi à l'épicerie, Alexei a suivi un programme de francisation durant quelques mois avant de suivre une formation collégiale d'un an en logistique. La plupart des personnes avec qui il a tissé des liens à l'école sont russophones. Malgré sa requalification, il n'a pas réussi à se trouver un emploi dans son nouveau domaine.

Et après mes études au [cégep], je n'ai pas pu trouver de travail non plus parce que toutes les annonces requièrent une expérience dans le domaine logistique et je n'ai pas d'expérience. L'argent que j'ai accumulé à ce moment, j'ai compris que je devais chercher pour quelque chose. (Alexei, ME, Kazakhstan, 39 ans, déqualifié)

Un de ses amis russophones du collège lui a alors parlé d'une entreprise qui recherchait quelqu'un pour travailler dans la cafétéria. Alexei y a donc envoyé son CV, il a passé l'entrevue et y a été embauché. Il a cependant été licencié cinq mois

plus tard sans raison apparente. Puisqu'Alexei n'a pas passé beaucoup de temps dans cette entreprise et que son lieu de résidence était éloigné de son emploi et de ses collègues, il dit ne pas vraiment avoir gardé de contact avec ses anciens collègues.

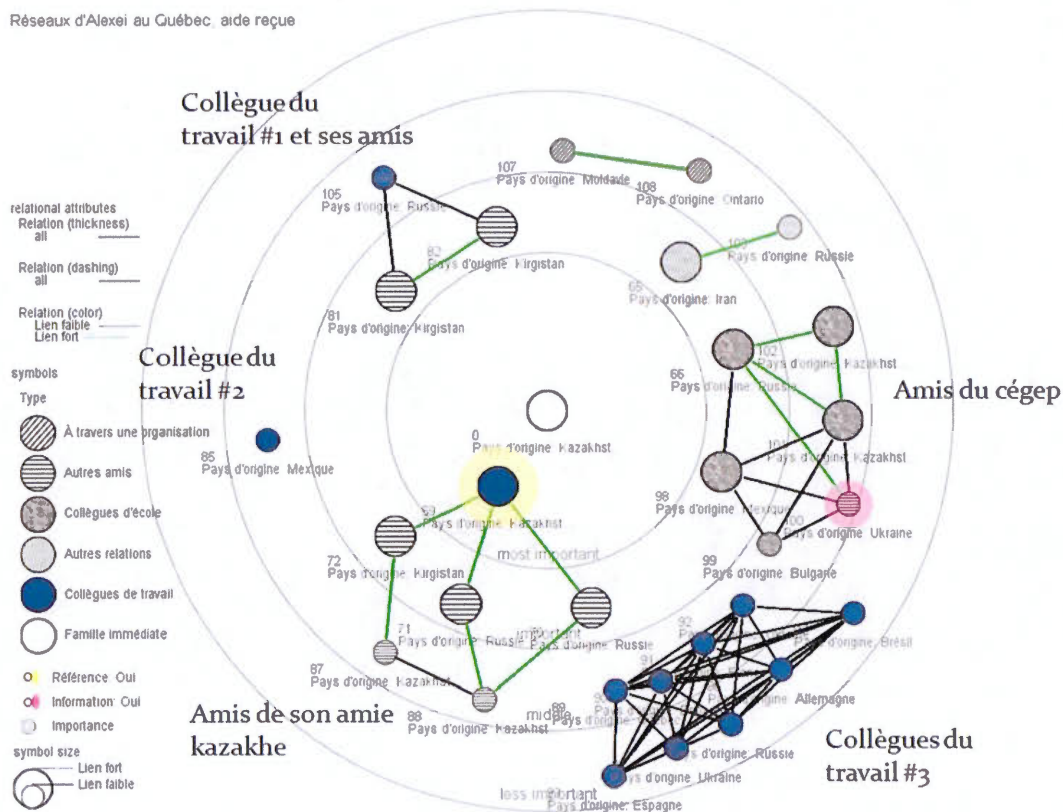


Figure 3.2.4 Sociogramme d'Alexei

Par la suite, son amie qui l'a invité à déménager à Montréal a suggéré aux ressources humaines d'une compagnie qui souhaitait l'embaucher de contacter Alexei puisqu'ils ont la même formation et qu'elle y occupait déjà un emploi. Il a donc été employé comme testeur-traducteur. Cet emploi se rapproche un peu plus de son domaine de formation, mais il ne correspond pas à son expérience professionnelle et n'est pas satisfaisant. Néanmoins, cela lui a permis de rencontrer plusieurs personnes avec qui il garde contact. Il a donc travaillé sur un projet pendant environ huit mois avant

d'être mis à pied temporairement à cause d'une absence de projets. Au moment de l'entrevue, il recevait des prestations de l'assurance-emploi depuis plusieurs mois et se cherchait un emploi, mais sans succès. Il envisageait également de quitter le pays afin de tenter sa chance ailleurs.

3.3 Parcours des répondants et de la répondante majoritaires

3.3.1 Parcours d'Ariane

En France, Ariane (43 ans, arrivée il y a 7 ans) avait principalement rencontré des personnes à travers ses études en droit, au travail, par le biais de ses amies ou en s'impliquant dans une association. Pour elle, le développement de ses réseaux était en quelque sorte un impensé et cela se faisait naturellement. En arrivant à Montréal, Ariane ne connaissait que son mari québécois ainsi que certains de ses amis et des membres de sa famille de qui elle n'était pas très proche (secteur centre gauche du sociogramme). Pendant sa première année à Montréal, elle a fait les démarches pour obtenir son statut de résidente permanente tout en s'occupant de ses deux enfants. À l'école des enfants, elle a rencontré d'autres parents, principalement des Français, et elle a appris l'existence d'une association qui vient en aide aux nouveaux arrivants. Elle s'y est impliquée et elle y a rencontré d'autres gens (secteur centre bas).

Elle est ensuite retournée à l'université suivre des cours d'appoint pour que sa formation en droit soit pleinement reconnue au Québec. Elle y a rencontré une professeure québécoise avec qui elle avait des affinités professionnelles. Celle-ci (#81 en haut à gauche) a d'ailleurs eu un impact déterminant sur le parcours d'Ariane; elle lui a offert des conseils professionnels, l'a référée et lui a même offert un emploi à l'université quelques années plus tard.

Réseaux d'Ariane au Québec, aide reçue

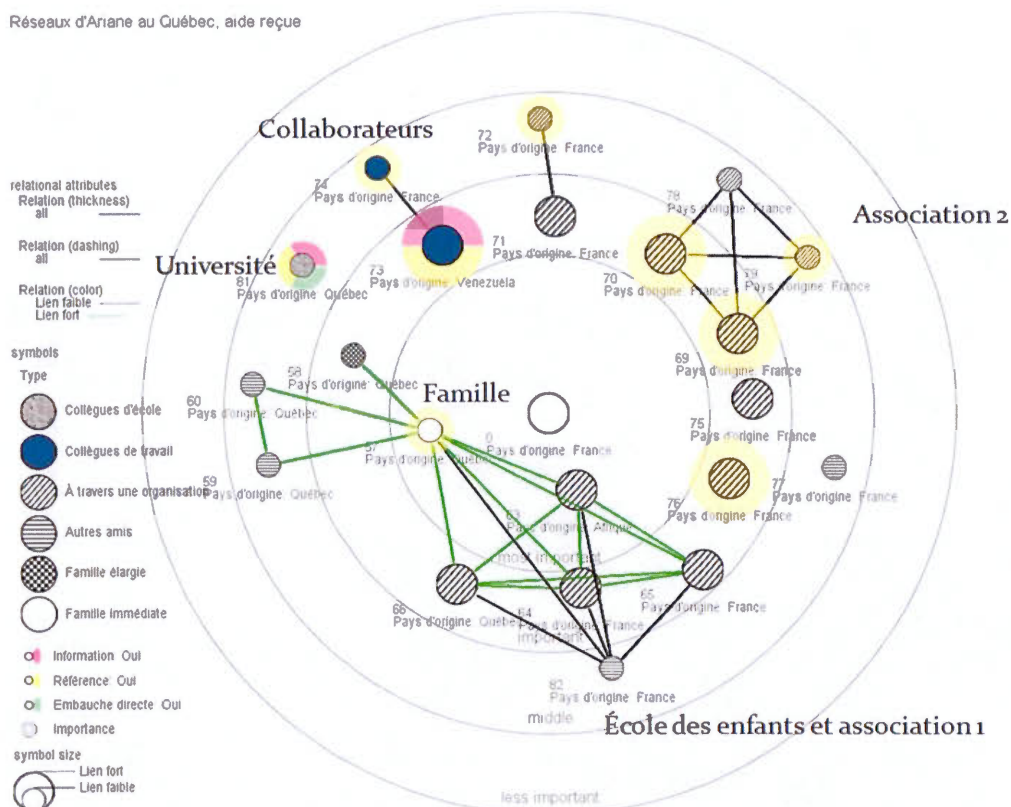


Figure 3.3.1 Sociogramme d'Ariane

Avec les conseils de sa professeure et de ses amies de l'association où elle était impliquée, Ariane a décidé de commencer sa carrière d'avocate de manière autonome plutôt que de travailler pour quelqu'un d'autre au bas de l'échelle. Selon elle, cela a été rendu possible grâce à la sécurité financière de son mari.

J'avais choisi d'élever mes enfants, aller les chercher à l'école, les accompagner aux activités, tout ça ça prend un temps fou, et de travailler à côté. Alors j'ai de la chance parce que j'ai un mari qui gagne un bon salaire et on pouvait faire ça, mais si je n'avais pas pu le faire, bin je n'aurais pas eu le choix [de travailler pour quelqu'un d'autre]. (Ariane, MJ, France, 43 ans, emploi qualifié)

Elle a donc pu s'impliquer dans une autre association pour continuer à développer sa notoriété (relations dans la partie droite et supérieure du schéma). Plusieurs des relations qu'elle y a établies, majoritairement des Françaises, lui réfèrent d'ailleurs des clients – il est possible de voir cette aide avec les multiples cercles entourés de jaune.

En parallèle, Ariane a rencontré une personne qui est devenue un collaborateur régulier grâce à un réseau social numérique (#74 sur le troisième cercle en haut à gauche).

Il m'a contacté sur LinkedIn parce qu'il est vachement pluggé sur LinkedIn, et puis il a vu [que j'ai travaillé dans tel pays et tel autre]. Et c'est deux points communs avec lui qui a étudié [là] et qui est né [là]. Donc il s'est basé sur ça pour prendre contact, on a déjeuné ensemble et on ne s'est jamais perdu de vue. (Ariane, MJ, France, 43 ans, emploi qualifié)

Il lui a présenté un collègue vénézuélien et, depuis, tous les trois échangent des dossiers qui relèvent de leurs compétences respectives.

3.3.2 Parcours d'Alexandre

En France, Alexandre (29 ans, arrivé il y a 4 ans) avait des réseaux qui s'étaient développés autour de l'université, où il a fait une maîtrise en marketing, de ses amis, de la famille, du travail et des activités sportives. En arrivant à Montréal, il ne connaissait que deux amis de son frère (dans la partie supérieure droite). Un d'eux lui a sous-loué sa chambre lors de son premier mois à Montréal. Cela lui a permis de rencontrer ses colocataires québécois, mais ils n'ont pas développé une relation qui a duré plus longtemps que leur brève colocation.

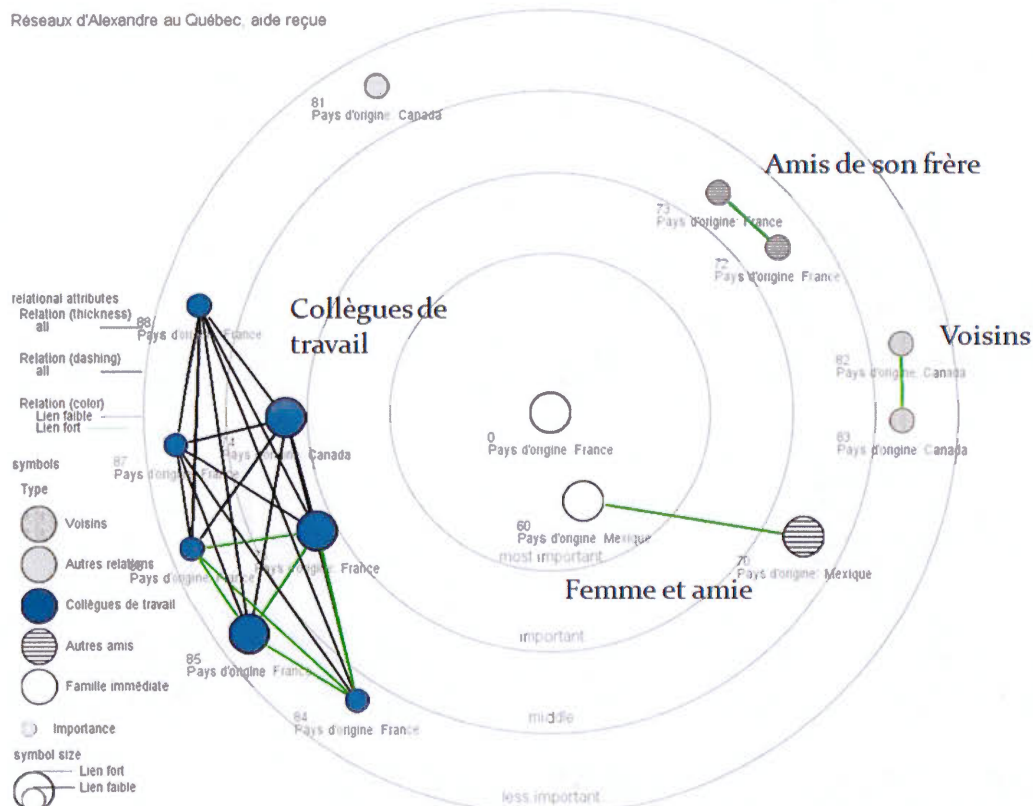


Figure 3.3.2 Sociogramme d'Alexandre

Trois semaines après son arrivée, Alexandre a entamé sa recherche d'emploi. Une de ses connaissances qui est québécoise (groupe majoritaire) lui a suggéré de postuler dans une boulangerie (cette personne n'est pas dans le schéma puisqu'elle ne fait plus partie de ses cercles sociaux).

Ça c'était une amie de l'ami à mon frère. C'était une Québécoise que j'ai rencontrée ici. [...] Elle m'avait dit "va à [cet endroit], ils recrutent souvent, ils cherchent du monde". [...] Donc j'ai appelé directement, j'ai envoyé le CV et ça s'est fait en un jour. Franchement, ça s'est fait rapidement. (Alexandre, MJ, France, 29 ans, déqualifié)

Au cours des mois qui ont suivi, il a rapidement gravi les échelons de l'entreprise. Après un an et demi de travail, il est devenu gérant, mais ce poste dans l'entreprise ne

correspond toujours pas à sa formation en gestion et marketing. Malgré cela, c'est à son travail qu'il a développé la majeure partie de son réseau qui est principalement composé de Français et de natifs du Canada (secteur gauche du schéma). Il a également tissé des liens avec certains de ses voisins et une amie de sa femme.

Depuis plusieurs mois, il tente cependant de se trouver un emploi à travers des médias sociaux comme LinkedIn ou des sites d'emploi, mais sans succès. Les gens de son réseau n'ayant pas étudié dans son domaine, il ne peut pas vraiment compter sur leur aide. Et lorsqu'il s'est fait demander quels sont les obstacles qui rendent sa recherche d'emploi difficile, il a répondu.

Quand tu travailles et que tu cherches du travail à côté, c'est pas évident. Parce que chercher un travail, c'est un travail en lui-même. [...] Bin les obstacles c'est ça. Du fait que je travaille. C'est peut-être quatre jours, mais c'est quatre jours très chargés. Donc j'ai besoin de ces trois jours pour me reposer. (Alexandre, MJ, France 29 ans, déqualifié)

Au moment de réaliser l'entretien de recherche, sur la vingtaine de *curriculums* envoyés, il a eu deux entrevues qui se sont soldées par un refus étant donné l'expérience professionnelle jugée insuffisante.

3.3.3 Parcours de Jonathan

Jonathan (26 ans, arrivé il y a huit ans) se considérait comme quelqu'un de timide. Aux États-Unis, il avait principalement rencontré des personnes au lycée, au travail ou à travers d'autres amis. Il ne connaissait personne lorsqu'il est arrivé à Montréal pour faire ses études universitaires en littérature française et continuer d'apprendre le français. Avec l'aide de son père, il s'est trouvé un appartement près de son université

anglophone. C'est d'ailleurs dans le contexte universitaire qu'il a pu faire des rencontres.

J'étais un peu limité dans ce sens. J'ai rencontré des gens dans mes cours. C'était plus des gens qui sont venus me chercher par exemple, qui m'ont invité à des fêtes, de prendre une bière après le cours par exemple. [...] J'étais dans un quartier qui est plutôt anglophone. [...] Donc si j'ai eu des attentes sociales, c'était de commencer une petite vie francophone qui était plus difficile que ce à quoi je m'attendais dans ces circonstances. (Jonathan, MJ, États-Unis, 26 ans, qualifié)

Réseaux de Jonathan au Québec, aide reçue

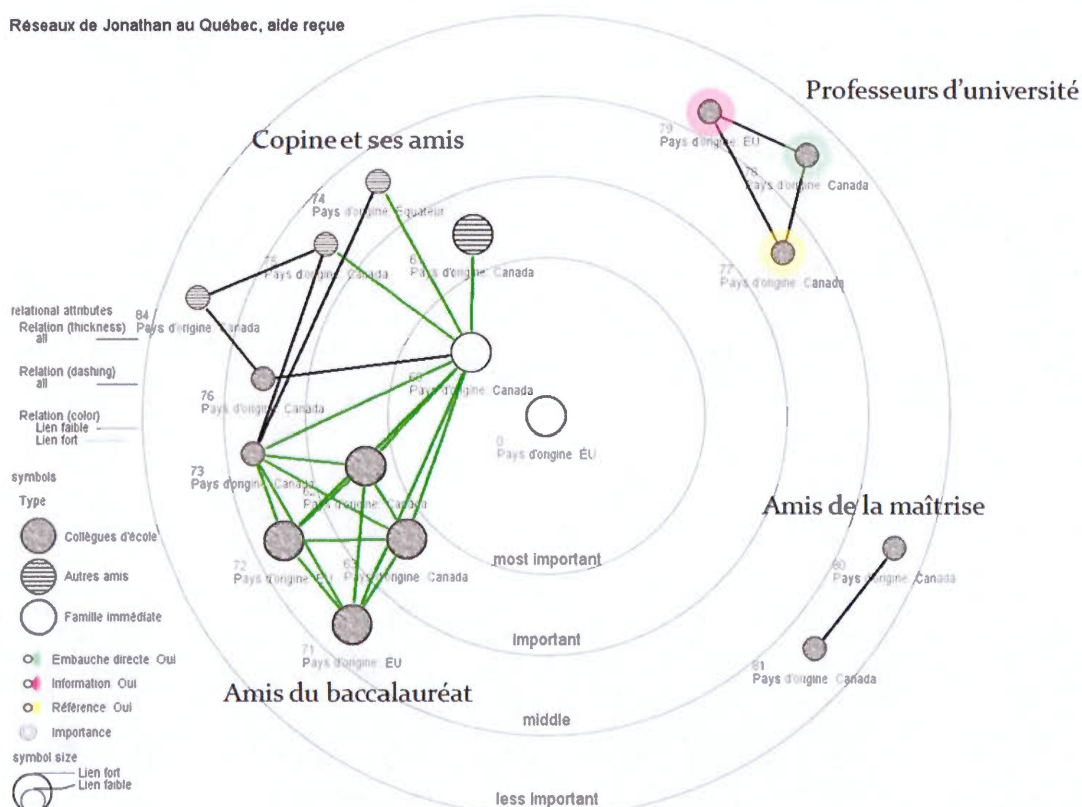


Figure 3.3.3 Sociogramme de Jonathan

Ses principales rencontres étaient donc d'autres anglophones montréalais, ontariens ou américains ainsi que leurs amis (secteur gauche du schéma). Ses amis l'ont

d'ailleurs présenté à une de leurs amies, anglo-ontarienne, qui est devenue sa copine et avec qui il habite aujourd'hui (#60 au centre du sociogramme).

En ce qui concerne le travail, durant son baccalauréat, Jonathan retournait chez ses parents aux États-Unis pour travailler dans des emplois de restauration. Puisque ses parents contribuaient financièrement à ses études, le travail estival était suffisant pour l'année. C'est lorsqu'il a terminé son baccalauréat et obtenu sa résidence permanente que Jonathan a commencé à rechercher un emploi à Montréal. Il souhaitait partir pour un moment à l'étranger, il a donc profité de six mois pour travailler dans deux emplois (trois mois à chaque endroit). La recherche d'emploi a principalement été effectuée en ligne ou en allant porter des CV aux portes.

Parce que la plupart des amis que j'ai rencontrés à l'université étaient des anglophones, alors ils ne pouvaient pas travailler ici parce qu'ils ne parlaient pas français. [...] Donc au niveau de l'employabilité, de ma vie professionnelle, mes propres réseaux n'étaient pas utiles parce qu'ils ne travaillaient pas ou ils rentraient en Ontario pour travailler. (Jonathan, MJ, États-Unis, 26 ans, qualifié)

Au final, ce sont des emplois de vendeur dans une boutique et de serveur dans un restaurant qu'il a obtenus. Ceux-ci ne lui ont pas permis d'élargir davantage son cercle social. « Peut-être à cause de la différence d'âge, peut-être aussi parce qu'à ce point-là j'avais déjà un réseau et je n'ai pas pensé au travail comme étant quelque chose qui me permettrait d'élargir mon réseau social. Ce n'était pas mon objectif. » (Jonathan, MJ, États-Unis, 26 ans, qualifié)

Lorsqu'il est revenu de son séjour à l'étranger, Jonathan a entamé une maîtrise dans une discipline de sciences sociales dans une université francophone. Il a pu y développer quelques liens avec des étudiants (secteur inférieur droit). Après sa première année de maîtrise, il a passé six semaines à porter des *curriculums* dans des cafés avant d'être embauché pour travailler durant la période estivale. Il n'a pas

vraiment gardé contact avec ses anciens collègues, mais il continue tout de même de fréquenter le café.

Vers la fin du même été, il a contacté plusieurs professeurs de son département pour s'enquérir des contrats qui seraient disponibles avant que le processus d'embauche universitaire ne soit officiellement commencé (secteur supérieur droit du sociogramme).

Il y a une prof qui a répondu, qui a dit ok. Elle m'a demandé mon expérience. J'ai dit que j'ai pas d'expérience [dans la discipline] sauf une session en propédeutique et tout ça. Mais j'ai eu une bonne relation avec une autre prof pendant ma propédeutique et elle était une référence qui m'a aidé. En fait, la prof qui m'a pris comme auxiliaire m'a dit que j'ai eu une bonne recommandation. (Jonathan, MJ, États-Unis, 26 ans, qualifié)

Au moment de l'entrevue, il occupait ce premier contrat d'auxiliaire d'enseignement qui, selon lui, correspond à ses qualifications.

3.4 Composition et constitution générale des réseaux

La partie précédente mettait l'accent sur la chronologie ou les séquences d'évènements ayant rendu possibles le développement des réseaux des personnes rencontrées et l'utilisation de ceux-ci dans le cadre de la recherche d'emploi. Ici, nous insisterons davantage sur la composition finale des réseaux, en termes d'ethnicité et de types de lien, qui est en quelque sorte la résultante des parcours décrits précédemment. Cela nous permettra de paver la voie pour le chapitre suivant qui se concentrera sur les facteurs affectant la construction des réseaux, leurs effets sur la recherche d'emploi et sur la qualité des emplois obtenus. Avant d'aller plus loin, il faut rappeler que les données qui seront présentées plus bas n'ont qu'une visée

descriptive. Elles ne sont pas nécessairement représentatives de la population étudiée et ne peuvent faire l'objet d'inférences statistiques. Cela ne nous empêche toutefois pas de pouvoir déceler des tendances qui pourraient être étudiées plus en profondeur ultérieurement.

Tableau 3.4.1 Résumé des réseaux des répondant-es en fonction de l'appartenance ethnique des connaissances (excluant les organisations)						
Rapport au groupe majoritaire	Nom	Taille totale	Coethniques, (conationaux ou panethniques) (Nb %)		Québécoises ou canadiennes ³⁰ (Nb %)	
Minorité visible	Sofia	45	32	71%	4	9%
	Maria	11	4	36%	3	27%
	Rachid	22	18	82%	2	9%
	Mohamed	2	2	100%	0	0%
	Lionel ³¹	35	*	*	*	*
Moyenne partielle ³²		23	14	73% ³³	2,25	11%
Minorité ethnique	Ivanna	10	3	30%	4	40%
	Camelia	20	6	30%	8	40%
	Gloria	13	10	77%	2	15%
	Alexei	29	19	66%	1	3%
Moyenne partielle		18	9,5	51%	4	25%
Migrant majoritaire	Ariane	21	13	62%	6	29%
	Jonathan	16	3	19%	13	81%
	Alexandre	14	8	57%	4	29%
Moyenne partielle		17	8	46%	8	46%
Moyenne de l'échantillon		20	11	57%	4	26%

³⁰ Plusieurs personnes ont marqué «Canada» pour des personnes nées au Québec. Il est donc difficile de distinguer les personnes québécoises et les personnes canadiennes nées à l'extérieur du Québec dans quelques sociogrammes.

³¹ Lionel n'a pas indiqué l'origine ethnique de la majeure partie de ses réseaux. Son entrevue laissait cependant entrevoir qu'il avait rencontré davantage de personnes originaires d'Afrique subsaharienne.

³² La moyenne de ce sous-groupe exclut les données de Lionel du calcul puisqu'elles sont incomplètes.

³³ Les proportions présentées dans les rangées de moyennes sont le résultat d'un calcul de la moyenne de la colonne du sous-groupe.

Tout d'abord, au niveau de la composition ethnique des réseaux, les proportions présentées dans le tableau 3.4.1 permettent de constater que la majorité des connaissances des personnes interviewées sont coethniques, conationales ou panethniques. Cela est particulièrement marqué pour les personnes racisées, mais cela est également prononcé pour la troisième catégorie qui est celle des personnes blanches dont la langue maternelle est le français ou l'anglais.

Il est aussi possible de remarquer que les personnes qui appartiennent aux catégories de minorité ethnique et de migrant majoritaire ont tendance à avoir tissé des liens avec une plus grande proportion de personnes québécoises ou canadiennes que les gens racisés. En ce qui concerne la taille du réseau, elle semble très variable. Les facteurs permettant d'expliquer ces variations seront explicités au chapitre suivant.

En ce qui concerne la proximité relationnelle des connaissances au Québec et les types de liens tissés, le tableau 3.4.2 montre qu'en général, la plupart des relations développées ont été qualifiées comme étant relativement proches (liens faibles) (67%), par opposition aux relations très proches (liens forts). De plus, la majorité des relations se situent dans les deux cercles les plus éloignés (67%)³⁴. Cela nous indique qu'en général, les personnes rencontrées ont davantage tissé des liens faibles au cours de leurs années passées au Québec. Il est à noter que ces moyennes peuvent avoir été influencées par des données extrêmes, comme le 100% de Mohamed pour ses deux connaissances situées dans le dernier cercle.

³⁴ Si l'on avait voulu présenter des proportions totales, les relations relativement proches auraient compté pour 63% du total et les personnes situées dans les deux derniers cercles auraient représenté 60% des réseaux.

Tableau 3.4.2 Distribution des connaissances des répondant-es en fonction de leur proximité relationnelle et des types de liens noués

Rapport au groupe majoritaire	Nom	Nb de relations	Cercle 1 (TP RP) ³⁵		Cercle 2 (TP RP)		Cercle 3 (TP RP)		Cercle 4 (TP RP)	
Minorité visible	Sofia	45	2%		9%	27%		38%		24%
	Maria	11	9%				9%	45%		36%
	Rachid	22	27%		23%	14%	5%	32%		
	Mohamed	2								100%
	Lionel	35	37%		14%	6%	17%	26%		
Moyenne du sous-groupe		23	15%	0%	9%	9%	6%	28%	0%	32%
Minorité ethnique	Ivanna	10	10%							90%
	Camelia	20	15%			40%	15%	25%		5%
	Gloria	13	23%		15%	8%		54%		
	Alexei	29	3%		28%		7%	45%		17%
Moyenne du sous-groupe		18	13%	0%	11%	12%	5%	31%	0%	28%
Migrant majoritaire	Ariane	21	5%	5%	43%	5%		43%		
	Jonathan	16	6%		19%		13%	31%		31%
	Alexandre	14	7%				21%	14%	7%	50%
Moyenne du sous-groupe		17	6%	2%	21%	2%	11%	29%	2%	27%
Moyenne TP RP		20	12%	0%	13%	8%	7%	29%	1%	30%
Moyenne par cercle			13%		21%		37%		30%	

N.B. Il est normal que le total de certaines rangées ne donne pas exactement 100%. Les proportions ont été arrondies à l'entier le plus près pour une meilleure lecture du tableau.

Toujours au tableau 3.4.2, ce qui apparaît intéressant est la différence des types de liens (très proches ou relativement proches) développés par les sous-groupes ainsi que leur positionnement spécifique sur des cercles plus ou moins éloignés. Tout d'abord, en regardant les moyennes des sous-groupes, il est possible de voir que les personnes migrantes majoritaires ont en moyenne 40% de leurs relations qui sont considérées

³⁵ Le cercle 1 correspond au cercle le plus rapproché d'Ego dans les sociogrammes alors que le cercle 4 correspond à la plus grande distance relationnelle possible sur le schéma. «TP» signifie des personnes considérées comme très proches (liens forts) et «RP» fait référence aux personnes relativement proches (liens faibles).

comme très proches, alors que cette moyenne est de 30% pour les personnes racisées et de 29% pour les personnes de minorité ethnique. Ensuite, en regardant le positionnement des relations très proches dans les cercles concentriques, nous constatons que la moyenne de ces relations dans les deux derniers cercles est plus élevée chez les migrants majoritaires (13%) que pour les sous-groupes de minorité ethnique (5%) et de personnes racisées (6%). Bien que cette différence puisse être explicable par les aléas de l'échantillonnage et par les disparités initiales en termes de nombre de relations très/relativement proches, elle pourrait aussi indiquer une approche différente dans la gestion des relations. Par exemple, une personne peut considérer normal le fait de voir moins souvent des amis très proches que des connaissances plus superficielles étant donné un contexte particulier, comme passer beaucoup de temps au travail ou en recherche d'emploi. Cela nous amène d'ailleurs à nous interroger sur les contextes qui ont rendu ces rencontres possibles.

Tableau 3.4.3 Contextes et lieux de rencontre à Montréal

Répondant-es	Réseaux, amis	Travail	École	Implication associative ou bénévolé	Voisinage, colocation	Médias sociaux, applications	Église	Autre
Sofia	X	X	X	X			X	
Maria	X	X			X			
Rachid	X	X	X		X			
Mohamed	X						X	
Lionel	X	X		X	X	X		X
Ivanna	X		X					
Camelia	X	X	X	X				
Gloria	X	X	X			X		
Alexei	X	X	X					
Ariane	X	X	X	X				X
Jonathan	X	X	X					
Alexandre	X	X			X	X		
Total	12	10	8	4	4	3	2	2

En regardant le tableau 3.4.3, nous pouvons observer que l'ensemble des personnes interviewées ont pu agrandir leur réseau à travers leurs connaissances déjà établies au Québec ou grâce aux personnes qu'elles ont rencontrées suite à leur arrivée. Le deuxième contexte de rencontre le plus populaire est le travail (10/12) suivi par la fréquentation d'un établissement d'enseignement (8/12). L'implication associative ou bénévole ainsi que le voisinage ou la colocation ont également été la source de rencontres pour quelques répondants et répondantes. Puis, dans une moindre mesure, l'utilisation de médias sociaux et la fréquentation d'un établissement religieux ont permis à certaines personnes rencontrées de faire la connaissance avec de nouvelles gens.

Les contextes qui ont été propices à des rencontres ne semblent pas nécessairement varier selon la catégorie de racialisation. Les différences observées peuvent, encore une fois, résulter de l'échantillonnage non probabiliste. Cependant, cela nous permet de souligner que les contextes de rencontre sont similaires pour l'ensemble des répondants et des répondantes. Malgré les différents parcours et les différents obstacles rencontrés dans l'insertion en emploi des interviewées et des interviewés, la plupart des personnes qui constituent leurs réseaux ont été rencontrées à travers d'autres gens, au travail ou dans un établissement d'enseignement.

En fait, l'importance de ces lieux de rencontre est similaire avec les contextes de rencontres pré-émigration mentionnés par les répondants et les répondantes. Tels que présentés dans le tableau 3.4.4, les contextes de sociabilité les plus importants sont l'école, la famille, le travail et les réseaux des amis. La différence principale entre les tableaux 3.4.3 et les tableaux 3.4.4 est l'absence de la famille comme contexte de sociabilité au Québec et, encore au Québec, une plus grande prépondérance des personnes rencontrées à travers des amis ou des réseaux que dans le pays d'origine. Cela pourrait notamment s'expliquer par le fait que ce n'est pas l'ensemble des

personnes rencontrées qui ont fréquenté un établissement d'enseignement à Montréal. Il faut toutefois nuancer les données présentées dans le tableau puisqu'elles découlent en majeure partie d'énumération où les personnes rencontrées nommaient les lieux où elles avaient développé des relations dans leur pays d'origine. Cela ne met pas nécessairement une emphase sur leur importance relative, c'est-à-dire par rapport au nombre de personnes avec qui des relations sont entretenues. De plus, il aurait pu être intéressant de demander aux personnes interrogées de produire des sociogrammes de leurs réseaux dans leur pays d'origine afin de mieux comparer les structures des réseaux avant et après l'émigration, mais cela aurait davantage alourdi la charge de travail qui leur était demandée.

Tableau 3.4.4 Contextes et lieux de rencontre avant l'émigration									
Répondant-es	Famille	École	Travail	Autres amis	Activités sportives	Association ou implication	Médias sociaux	Communauté locale ou religieuse	
Sofia		X							
Maria	X	X	X	X					
Rachid	X	X	X						
Mohamed	X	X		X	X				
Lionel	X	X	X	X	X				X
Ivanna	X	X	X						
Camelia	X	X		X					
Gloria	X		X	X		X			
Alexei		X	X	X					
Ariane	X	X	X	X		X			
Jonathan		X	X						
Alexandre	X	X	X	X	X		X		
Total	9	11	9	8	3	2	1	1	

En ce qui concerne la composition des réseaux, on note que, malgré des contextes de rencontre semblables, les personnes interviewées semblent obtenir des réseaux qualitativement différents selon leur degré de racialisation. Évidemment, étant donné

la nature de notre échantillon et de nos données, nous ne pouvons affirmer qu'il y a une corrélation directe entre ces variables. Cependant, il y a peut-être des facteurs qui pourront nous permettre d'expliquer ce rapprochement que nous avons pu constater jusqu'ici. Cette question fera d'ailleurs l'objet du chapitre suivant.

3.5 Conclusion

L'exercice qui précède a permis de faire ressortir des facteurs ayant influencé les rencontres ainsi que le rôle des réseaux dans l'insertion en emploi en les replaçant dans une séquence chronologique. Parmi les facteurs ayant rendu possible ou ayant influencé le développement de relations, on compte notamment la similarité au niveau des intérêts, de l'âge et de l'expérience vécue, la présence ou l'absence de responsabilités familiales, d'argent et de temps disponible, ainsi que l'importance accordée par certaines personnes à des communautés spécifiques. En ce qui concerne le rôle des réseaux, il a été possible de constater que l'aide obtenue pouvait varier selon le type de lien et selon le statut sociodémographique et économique des membres du réseau. Évidemment, ces différents aspects seront approfondis dans le prochain chapitre. Néanmoins, cette première appréciation des résultats croisant les verbatims et les sociogrammes a également permis de voir que les réseaux sont rarement utilisés dès le début de la recherche d'emploi. La plupart des personnes rencontrées qui ont obtenu un emploi grâce à leurs réseaux avaient déjà tenté d'entrer sur le marché du travail par des canaux formels comme la postulation en ligne, la recherche avec Emploi-Québec.

Au niveau de la composition des réseaux, pour la majorité des répondants et des répondantes toutes catégories confondues, la plus grande partie de leurs réseaux était constituée de personnes partageant la même origine nationale ou ethnique. Les

personnes faisant partie du sous-groupe de migrant majoritaire sont par contre celles qui ont développé proportionnellement plus de liens avec des personnes nées au Québec ou au Canada. Les personnes racisées sont celles qui ont en moyenne noué le moins de relations avec des gens du groupe majoritaire. Enfin, nous avons pu constater que pour l'échantillon en général, la majorité des relations ont été qualifiées comme relativement proches (liens faibles) ou positionnées dans la partie plus périphérique des sociogrammes. Cependant, pour les personnes racisées ou faisant partie d'une minorité ethnique, on compte des proportions plus petites de relations qualifiées de très proches dans les cercles périphériques si on les compare avec celles du sous-groupe de migrant majoritaire.

Malgré ces différences dans la composition des réseaux, les contextes de rencontre ont été similaires chez la plupart des répondants et des répondantes. La forte majorité d'entre eux et elles ont fait la connaissance de nouvelles personnes grâce à leurs réseaux, sur les lieux du travail et en fréquentant un établissement d'enseignement. Les autres contextes de rencontres, comme l'implication associative ou bénévole, le voisinage ou la colocation, l'utilisation de médias sociaux ou la fréquentation d'un établissement religieux étaient respectivement plus marginales.

Ces différents constats, autant sur les plans du parcours chronologique que de la composition des réseaux des répondantes et des répondants, demeurent pour l'instant essentiellement descriptifs. De plus, il faut rappeler que les sociogrammes représentent la structure des réseaux après plusieurs années passées au Québec. Une prudence est donc de mise quant à l'interprétation qui peut découler de l'articulation entre le discours des personnes rencontrées et les images présentées. Pour mieux rendre compte de l'évolution des réseaux, il aurait fallu que des sociogrammes soient produits à différents moments après leur arrivée au Québec, chose qu'il n'était pas possible de faire dans le cadre de notre recherche. Le prochain chapitre, à travers une

analyse plus poussée des résultats présentés dans les dernières pages, nous permettra d'ajouter une couche d'interprétation explicative aux premières bribes de réponse à notre question de recherche, tout en engageant une discussion avec la littérature sur le sujet.

CHAPITRE IV

ANALYSE DES FACTEURS AYANT INFLUENCÉ LE DÉVELOPPEMENT DES RÉSEAUX ET L'AIDE OBTENUE DANS LA RECHERCHE D'EMPLOI

Au début du présent mémoire, nous avons souligné qu'il y avait des inégalités socioéconomiques entre les personnes migrantes en fonction de leur appartenance ethnoraciale, et ce, même si elles avaient un capital humain semblable. Nous avons donc décidé de nous intéresser au rôle que pouvaient jouer les réseaux des individus dans leur intégration socioprofessionnelle afin de voir si certains groupes ethniques ou racisés avaient plus facilement accès à des réseaux menant vers un emploi correspondant à leurs qualifications. Nous pensions observer que la manière dont se développent les réseaux dépende du capital social initial des gens interviewés. Nous nous attendions également à ce que les personnes faisant partie du groupe migrant majoritaire accèdent davantage aux réseaux du groupe majoritaire que les autres répondantes et répondants. Enfin, nous croyions que les personnes non racisées qui obtiendraient un emploi à travers leurs réseaux connaîtraient davantage une adéquation entre leur formation et la qualité de leur emploi que les personnes racisées.

Les analyses présentées dans ce chapitre permettent en grande partie de vérifier positivement les hypothèses susmentionnées, tout en y apportant certaines nuances et précisions. Les deux premières sections du chapitre sont consacrées aux facteurs influençant le développement des réseaux des personnes migrantes, alors que la dernière partie de cet ultime chapitre traite de l'influence des réseaux sur la qualité des emplois obtenus.

4.1 Accès aux contextes de rencontre et disposition personnelle à tisser des liens

Une des principales sous-questions qui a guidé la recherche portait sur la manière dont les réseaux se développaient et sur l'effet du capital social initial des personnes migrantes sur ce développement. Nous postulions notamment que le fait de connaître des proches ou des amis avant l'arrivée, en diminuant le temps passé à créer un réseau de soutien, permettrait de passer plus de temps à développer un capital de type *bridging* ou *linking*. Dans le chapitre précédent, il a d'ailleurs été observé que les répondants et les répondantes avaient pour la plupart eu des contextes de rencontre similaires : à travers les amis, le travail et la fréquentation d'un établissement d'enseignement. De plus, ces lieux de sociabilité étaient semblables aux principaux contextes de rencontre dans les pays d'origine des personnes rencontrées. Malgré ces similarités dans les espaces de rencontre et l'apparente influence des réseaux, certains facteurs, qui débordent de la question du capital social initial, affectent l'accès aux différents contextes de rencontre, les types de liens qui peuvent y être faits, ainsi que la disponibilité et la propension personnelles à socialiser.

Ces facteurs, qui seront abordés à l'instant, freinent ou favorisent l'accès à certains espaces de sociabilité. D'abord, l'accès à certains contextes de rencontre dépend des trajectoires et des choix effectués par les individus rencontrés. Pour plusieurs personnes qui ont cherché à se trouver un emploi avec leur formation initiale, la fréquentation d'un établissement d'enseignement n'a pas fait partie de leur parcours, ce qui peut avoir eu un impact significatif sur le développement de leurs réseaux. Par exemple, pour Maria, cela l'a privé d'un lieu de sociabilité important.

Je pense aussi que la meilleure façon de faire des amis c'est à l'école ou quand tu fais des études. Et comme ici je ne fais pas d'études, je ne connais pas beaucoup de gens. Mais c'est quelque chose qui me manque. Même si mon mari [m'a présenté ses collègues]. J'aurais voulu faire mes propres amis, mais d'où je

sors les personnes? C'est compliqué. (Maria, PR, Mexique, 32 ans, qualifiée et sans emploi)

Pour certaines personnes, c'est principalement l'aspect économique qui a été une barrière dans l'accès aux contextes de rencontre. En effet, l'absence de ressources financières, parfois cumulée avec des responsabilités familiales, s'est traduite par l'impossibilité de fréquenter un établissement d'enseignement ou d'autres lieux de rencontre.

D'ailleurs, quand j'ai commencé ma formation j'étais pas prêt pour... Comme je vous l'ai expliqué, ma femme était enceinte. Ça demande beaucoup de... Donc j'ai trouvé des difficultés, donc quand j'étais à l'université j'avais la tête ailleurs. [...] Le seul ami que j'ai rencontré c'est le prof qui m'a suggéré cet ami-là. J'avais pas de liens. Je l'ai rencontré juste en ligne. [...] Donc j'ai pris un temps de réflexion et je me suis dit que j'ai une famille à charge. Si je vais rentrer aux études, [...], trois ans d'étude minimum, tu vas sortir avec 28 000 ou 30 000 de crédit. Je ne suis pas venu ici pour m'endetter. En plus j'ai une famille à charge. (Rachid, PR, Maroc, 43 ans, déqualifié)

Et parmi les autres choses aussi, tu as un budget limité, tu ne peux pas te permettre d'aller dans un bar et boire une bière à dix dollars. Ça dépend des quartiers bien sûr. Tu cherches de la nourriture, tu as d'autres objectifs avant de... ces réseaux. Même pour les activités, pour aller au gym, ce n'était pas très accessible. Maintenant ils ont baissé les prix de gym, mais avant je voulais aller au gym, c'était à partir de cinquante dollars. C'est pas donné cinquante dollars pour quelqu'un qui n'a pas de job. Même je n'avais pas l'Internet quand je suis arrivé. Je n'avais pas les moyens. J'imagine donc que ça limite aussi les moyens de garder contact. [...] Mais ce qui m'empêche [de rencontrer des gens], c'est le temps. Les études, j'ai pas assez de temps. Mon budget. Je ne peux aller dans des endroits où je peux rencontrer des gens. Il y a des endroits qu'on fait des rencontres, mais je dois avoir le temps et l'argent. C'est ça qui m'empêche principalement pour ma situation. (Mohamed, PR, Tunisie, 41 ans, déqualifié)

Dans le cas de Rachid et de Mohamed, l'argent faisait défaut et cette lacune financière limitait les possibilités de rencontre. Pour Rachid, les responsabilités familiales pèsent également dans la balance et renforcent les contraintes monétaires.

En plus de l'argent, le temps est également une contrainte qui a été mentionnée par plusieurs répondants et répondantes. Cette contrainte temporelle, qui a été vécue de différentes manières, influençait le développement des réseaux de plusieurs façons. Parfois, le temps passé avec la famille ou à s'occuper des enfants laissait peu de temps pour fréquenter d'autres lieux et effectuer des rencontres.

Mais sans parler uniquement de la recherche d'emploi, est-ce que vous aviez rencontré des personnes avec qui vous passiez régulièrement du temps? Est-ce que vous étiez avec les amis de votre frère, votre sœur? C'était surtout ça. Justement parce que ça faisait quelques années qu'on s'est pas vu. Et aussi eux ils travaillent pendant la semaine et la fin de semaine. C'était surtout on se voit et on passe du temps ensemble. C'était un peu de réunir la famille après des années. Surtout ils avaient des enfants. Alors le fait que j'étais tante et que je n'avais pas vu mes neveux ça faisait un moment, c'est sûr que je voulais passer du temps. Et eux [ma sœur et mon frère] ils passent une journée de la fin de semaine avec les autres amis. C'est ça. Je n'avais pas rencontré du monde. (Camelia, ME, Roumanie, 31 ans, déqualifiée)

Selon vous, est-ce qu'il y a certains facteurs qui venaient influencer ces rencontres-là? Des facteurs externes, des contraintes quelconques qui rendaient plus difficile ou facilitaient la construction des liens? Avoir un enfant à l'école et habiter dans [un autre quartier que son école]... Par exemple mon mari n'est pas là de la semaine, il est à l'extérieur. Donc c'est une contrainte. [...] Donc oui il y a des facteurs qui compliquent. Parce que quand tu vas réseauter, moi je prends ma voiture. Il y a trente minutes de voiture pour aller en ville, trente minutes pour retourner. Et c'est fatigant. Plus tu travailles et plus tu trouves ça fatigant. » (Ariane, MJ, France, 43 ans, emploi qualifié)

Pour Sofia, le fait d'avoir un horaire chargé faisait en sorte que les liens créés se limitaient à des relations plus distantes.

Et pour l'instant j'ai pas assez de temps pour recréer un nouveau réseau. Bin je crée des nouveaux réseaux, mais plutôt en termes communautaires, aider d'autres étudiants, etc. *Et ces personnes-là avec qui vous tissez des liens, est-ce que vous gardez contact? Les voyez-vous à l'extérieur du cadre du travail? Pas*

vraiment. Je suis vraiment chargée pour l'instant. Mais we keep in touch à travers des emails des fois. » (Sofia, PR, Algérie, 27 ans, emploi qualifié)

Pour d'autres personnes, le fait de changer d'environnement, en raison par exemple d'un changement d'emploi ou de logement, vient limiter le temps passé avec les personnes dans un contexte, et donc restreindre l'énergie mise dans la création et la consolidation de liens.

Personnellement, j'aime toutes les personnes qui travaillent là, mais ils habitent à Pointe-Claire très proche de l'entreprise [alors que j'habite à Verdun]. C'est pourquoi [je n'ai pas gardé contact]... Et j'ai travaillé avec eux pas longtemps. (Alexei, ME, Kazakhstan, 39 ans, déqualifié)

Les premières trois semaines, les relations que j'ai eues ça a été avec la colocation. Ils étaient trois Québécois. Donc c'était ça mes premières relations. [...] *Et au niveau des colocs, est-ce qu'il y avait possibilité qu'ils vous aident à trouver un emploi?* Je pense qu'il y avait possibilité, mais dès l'instant où ils savaient que j'étais là que pour un mois, on n'a pas trop créé de liens. (Alexandre, MJ, France, 29 ans, déqualifié)

Enfin, certaines relations, malgré l'énergie qui y est mise, sont limitées dans le temps, laissant ainsi un vide dans l'espace relationnel qui vient réduire les occasions de rencontre à travers les réseaux des connaissances.

Bin la plupart de nos amis sont latino-américains ou Français. Et quand on parle des Français, la plupart c'est des PVTs ou des gens qui viennent pour une période déterminée, donc on crée des liens et après ils décident de quitter le Québec, donc tout le monde part. Donc c'est ça, malheureusement on n'a pas pu trouver un cercle stable qui est depuis le début jusqu'à l'heure actuelle avec nous. On a créé beaucoup d'amis aussi, mais ils partent. Donc ça aussi c'est difficile. (Maria, PR, Mexique, 32 ans, qualifiée et sans emploi)

Il faut aussi souligner que, dans quelques-uns des extraits cités plus haut, le facteur géographique est aussi relié au facteur temporel puisque la distance entre deux

quartiers ou entre les lieux de résidence et de travail nécessite un temps de déplacement non négligeable qui peut limiter l'accès à des contextes de rencontre.

Somme toute, la plupart des facteurs mentionnés ci-haut relèvent en partie des conditions matérielles d'existence – comme le besoin de travailler un certain nombre d'heures pour survivre, de travailler pendant les études, de subvenir aux besoins des enfants, et même de devoir habiter dans un quartier périphérique où les loyers sont moins élevés³⁶. Les conditions matérielles d'existence précaires n'exerceraient donc pas qu'une barrière financière aux contextes de rencontre, elles viendraient également exercer une pression sur deux ressources à la fois intangibles, précieuses et nécessaires pour le développement des réseaux : le temps et l'énergie. L'importance de ces ressources limitées est d'ailleurs soulignée dans des études féministes du capital social qui mettent en relief que les femmes consacrent une part importante de leur temps et de leur énergie à entretenir des relations qui contribuent au capital social d'une communauté ou d'une collectivité (Gidengil et O'Neill, 2006), mais souvent au détriment de leur processus d'insertion professionnelle.

Même si une bonne partie des personnes rencontrées mentionnaient indirectement être dans une situation financière précaire, il faut toutefois faire preuve de prudence en adoptant la piste d'interprétation susmentionnée, puisque nos données ne contiennent pas d'information sur le revenu des personnes interrogées ou sur celui des membres de leurs réseaux. De plus, pour d'autres personnes, le fait d'aller à l'école ou au travail n'a pas été suffisant pour développer leurs réseaux. C'est plutôt l'absence d'autres contextes de rencontre qui s'est fait ressentir.

³⁶ « [La première personne qui m'a hébergé] m'a fait la connaissance d'une autre personne qui habitait [à Parc-Extension]. Lui il habitait au centre-ville et je n'avais pas les moyens d'habiter au centre-ville. » (Mohamed, PR, Tunisie, 41 ans, sans emploi)

Quand vous êtes à l'extérieur, ou quand vous êtes au cinéma, vous ne pensez pas de trouver quelqu'un, une amitié. Vous allez au cinéma ou vous allez au restaurant. Vous ne cherchez pas quelqu'un pour votre réseau. Votre réseau c'est seulement les gens qui vous connaissent parce que vous êtes éduqué à l'école ici, à l'université, au collège peut-être. C'est tous les gens que vous connaissez au travail et ce sont les gens qui sont les amis de gens que vous connaissez. Vous ne cherchez pas des amis dans la rue. (Alexei, ME, Kazakhstan, 39 ans, déqualifié)

À Laval, j'ai rencontré des professionnels qui ont la même expérience [d'insuccès dans la recherche d'emploi] et tout qui sont devenus mes amis, ça fait quatre ans que je les connais. Mais à part de ça, non, je ne trouve pas une place pour aller connaître des personnes. (Gloria, Colombie, 45 ans, déqualifiée)

Comme cela a été montré au chapitre précédent, les réseaux et les amis ont permis à l'ensemble des répondants et des répondantes d'agrandir leurs cercles sociaux, notamment à travers la rencontre des amis de leurs amis, et ce, même si la fréquentation de lieux de sociabilité faisait défaut. Ainsi, en l'absence de nouveaux contextes de rencontre, le capital social initial des personnes peut avoir un impact concret sur le développement de leurs réseaux.

Dans les cas qui viennent d'être cités, ces personnes n'avaient qu'une seule connaissance à leur arrivée. Pour Alexei, sa bonne amie également kazakhe lui a permis de développer des liens avec cinq de ses amis. Puis, en se faisant référer dans des emplois déqualifiants par son amie, il a pu rencontrer d'autres personnes. Cette amie a donc été à la fois une source de capital *bonding* et *bridging*, et ce même si cela ne l'a pas mené vers de bons emplois. Gloria, à l'inverse, ne s'identifiait pas à l'amie de son frère qui l'a hébergée durant les premiers mois. Elle n'a donc pas tissé de liens avec elle et elle n'a pas connu d'autres gens à travers elle.

Pour une autre personne, l'aide offerte par une connaissance n'engendrait pas directement une nouvelle rencontre, mais elle permettait plutôt d'accéder à un contexte de rencontre prometteur qui, autrement, aurait pu être inaccessible.

Sauf que pour entrer à [l'école où je souhaitais envoyer mes enfants], il y a des listes d'attentes. Or il se trouve que moi en France j'étais impliquée au niveau politique [...], donc j'appartenais à un groupe avec des réunions et des trucs comme ça. Du coup, quand j'étais à Paris et que la question s'est posée, on m'a dit « appelez [telle personne] ». Je l'ai appelé, j'ai été membre du réseau, il a fait passer mon enfant sur la liste au-dessus [...] Donc c'est par ce mouvement-là que mon fils a eu sa place à l'école et moi quand je suis arrivée ici j'ai repris le contact avec le représentant. [...] C'est aussi grâce à cette appartenance-là que j'ai intégré [l'association où je me suis impliquée]. (Ariane, MJ, France, 43 ans, qualifiée)

Cette connaissance, qui précédait l'arrivée de la répondante au Québec, a été une source de capital social de type *bridging* et *linking*. Dans ce cas-ci, cette relation, qui ne fait pas partie de son réseau de soutien de proximité (*bonding*), n'a pas eu un impact direct sur le capital économique ou culturel de l'interviewée, mais elle a pu permettre le développement de ses réseaux, et ainsi contribuer au développement et à la diversification de son capital social (*bridging*).

Il faut aussi rappeler que les réseaux n'offrent pas qu'un capital relationnel. Ils permettent aussi d'avoir accès à des ressources matérielles et économiques. Tel qu'illustré précédemment, pour certaines personnes, le manque d'argent a été une barrière dans l'accès à certains lieux de sociabilité. A contrario, pour d'autres, c'est justement le fait d'avoir un soutien financier qui leur a permis de s'investir dans des contextes qui ont été propices aux rencontres.

C'est-à-dire que j'avais choisi de continuer à élever mes enfants, aller les chercher à l'école, les accompagner aux activités, tout ça ça prend un temps fou, et de travailler à côté. Alors j'ai de la chance parce que j'ai un mari qui gagne un

bon salaire et on pouvait faire ça [travailler à son compte et développer le réseau à travers l'implication associative bénévole], mais si je n'avais pas pu le faire, bin je n'aurais pas eu le choix [de travailler pour quelqu'un d'autre avec un horaire fixe]. (Ariane, MJ, France, 43 ans, qualifiée)

Donc je suis toujours appuyé par mes parents qui m'aident à payer mes frais de scolarité. C'est un privilège énorme, donc ça a une influence sur tout ce qu'on fait dans la vie, la perception d'où on est dans la vie, les aspirations professionnelles. Si on a le privilège d'être appuyé dans l'éducation, c'est énorme. (Jonathan, MJ, États-Unis, 26 ans, qualifié)

Pour Jonathan, le soutien financier de ses parents, même s'ils étaient aux États-Unis, a notamment fait en sorte qu'il n'a pas eu à travailler durant ses études, mis à part les étés, ce qui lui a permis non seulement de compléter son baccalauréat et entamer sa maîtrise, mais également de s'y faire des amis et rencontrer des professeurs qui ont pu le référer à une collègue. Pour Ariane, malgré les responsabilités familiales, le salaire que faisait son mari lui a permis d'aller à l'université pendant un an avant de travailler à son compte et s'investir dans une association bénévolement. Ainsi, il n'y a pas que le capital social de type *bridging* et *linking* qui peut favoriser le développement des réseaux, puisqu'un capital *bonding*, en offrant un soutien économique, peut avoir indirectement le même effet. Comme le disait Jonathan, c'est un privilège auquel tous n'ont pas eu droit.

En effet, bien que certaines personnes avaient déjà un réseau établi à Montréal, celui-ci n'offrait pas nécessairement plus de ressources sociales ou économiques permettant le développement de liens vers des réseaux professionnels qui ne soient pas déqualifiants. Par exemple, Rachid, diplômé en physiothérapie, avait déjà des amis proches à Montréal qui ont pu lui offrir un soutien socioaffectif et matériel sans nécessairement lui procurer des ressources monétaires ou relationnelles favorisant une insertion socioprofessionnelle en lien avec son curriculum.

Ce sont [mes amis de mon pays] qui m'ont trouvé la maison. Ils m'ont dit que c'est facile ici. Qu'il y a beaucoup de communauté ici et c'est vrai que la communauté est grande ici à Montréal. [...] *Et au moment d'entamer la recherche d'emploi, à quoi ressemblaient vos réseaux?* Ça commence à avoir beaucoup d'amis. D'ailleurs ce sont eux qui m'ont procuré cet emploi [dans une boulangerie]. » (Rachid, PR, Maroc, 43 ans, déqualifié)

Camelia, de son côté, a pu compter sur l'hébergement de sa famille durant les premiers mois, mais elle s'est trouvée à devoir travailler pour permettre à son conjoint de l'époque de retourner aux études. « J'étais à la recherche d'emploi et on a décidé que lui va faire des études ici. Et ça a donné que j'ai pris l'appart et j'ai trouvé un emploi [comme commis d'étalage]. Et lui après quelques mois il est allé à l'école. » (Camelia, ME, Roumanie, 31 ans, déqualifiée) Son réseau ne lui a donc pas servi à faire avancer sa propre carrière, puisqu'elle a dû en quelque sorte se sacrifier pour permettre à son ex-conjoint de développer son capital humain et peut-être même son capital social.

Ce dernier cas de figure, où en guise de stratégie d'intégration la femme met sa carrière en veilleuse afin de prioriser celle du mari, corrobore les résultats de recherche de Chicha (2009) selon lesquels « les intersections des identités d'immigrée, d'épouse et de mère sont associées à une forte déqualification » (Chicha, 2009, p. 11). À cet égard, il y aurait ainsi des contraintes genrées dans le développement des réseaux et du capital social qui interagissent avec celles associées au statut de personne migrante. Rappelons que ces contraintes ont également été ressenties par Ariane, qui s'occupait de ses enfants à temps plein pendant sa première année à Montréal. Notre échantillon ne comporte pas suffisamment de témoignages allant en ce sens et ne nous permet pas de généraliser à partir de ces résultats. Néanmoins, il est possible d'avancer que les facteurs de « l'attribution de la priorité de carrière, la présence et l'âge des enfants, [et] le partage des tâches domestiques » (Chicha, 2009, p. 73), qui sont généralement moins pénalisants pour les hommes,

n'affectent pas que l'insertion socioprofessionnelle des femmes. Cela influencerait également de manière différenciée le développement de leurs réseaux. Soulignons à nouveau que le capital social peut avoir un impact négatif sur les individus si un ou des membres du réseau demandent à ces derniers, en vertu d'attentes sociales collectivement partagées, une implication chronophage ou exigent certains sacrifices pénalisants (*excess claims*) (Portes, 1998). Dans une perspective d'analyse des rapports sociaux de genre, ce solde négatif du capital social vécu chez certaines femmes se ferait au profit des hommes et expliquerait en partie pourquoi ces derniers ont généralement un capital social plus développé que les femmes (Addis et Joxhe, 2017). En effet, « it is often others who benefit from somebody else's time and energy » (Arneil, 2006). Cela nous permet donc de préciser que les réseaux et leur développement ne se traduisent pas directement par une augmentation du capital social, ni que le fait de posséder un capital social initial de type *bonding* permette nécessairement d'avoir plus de temps pour le développement d'un capital de type *bridging* ou *linking*.

En fait, ce que l'analyse ci-dessus nous permet de souligner est que les contraintes matérielles (argent, famille, temps, énergie) qui freinent l'accès à certains contextes de rencontre se font moins sentir pour les personnes se retrouvant dans des situations initiales socioéconomiquement favorables. Ainsi, même si une personne peut se retrouver dans une situation précaire lors de ses premières années au Québec, son entourage initial peut faire la différence, que ce soit à travers un capital social de type *bonding*, *bridging* ou *linking*. Plus précisément, le capital de type *bonding* peut être suffisant pour le développement du capital social et économique pour les personnes initialement favorisées sous d'autres rapports, notamment par leur position de classe ou par leur genre, ce qui leur épargnerait d'avoir à développer et à diversifier leurs réseaux en élargissant leur capital *bridging*. Le capital social initial des personnes migrantes, en tant que ressource sociale et économique, tendrait donc à renforcer les

inégalités socioéconomiques, comme l'affirment d'ailleurs plusieurs auteurs (Lin, 1995; Bidart *et al.*, 2011).

4.2 Homophilie et distanciation

Parmi les facteurs qui conditionnent l'accès aux contextes de rencontre, il faut aussi mentionner le fait que, dans un contexte donné, les gens vont développer des liens avec certaines personnes plutôt qu'avec d'autres. Nous nous attendions à ce que les personnes migrantes non racisées aient intégré davantage les réseaux du groupe majoritaire et que les personnes racisées aient connu plus de difficulté dans la création de liens avec le groupe majoritaire. Pour vérifier cette hypothèse, il faut tout d'abord présenter sur quelles bases se sont développées les relations des personnes interviewées.

À ce niveau, le premier facteur qui semble ressortir dans le développement des réseaux de l'ensemble des personnes rencontrées est le principe d'homophilie (« qui se ressemble s'assemble ») (McPherson *et al.*, 2001; Bidart *et al.*, 2011; Smith *et al.*, 2014). La littérature consultée ne permet cependant pas de savoir comment se manifeste l'homophilie dans les réseaux de personnes migrantes, à l'exception de l'homophilie fondée sur l'origine ethnique, ou quelles sont les dynamiques qui peuvent expliquer une telle homophilie (Valat, 2016).

Dans le cas des personnes rencontrées, l'homophilie s'est exprimée sous différentes formes de similarités. Par ordre d'importance, les points communs sont : les valeurs; les intérêts professionnels; l'origine ethnique, la culture ou la langue; le niveau de scolarité; l'expérience migratoire; les intérêts autres que professionnels; le stade de

vie ou l'âge; la religion. Le tableau 4.2.1 résume les différents points d'homophilie qui ont été mentionnés dans chaque entrevue.

Tableau 4.2.1 Rapprochements homophiles exprimés										
Rapport au groupe majoritaire	Répondant-es	Valeurs	Intérêts professionnels	Origine ethnique, culture ou langue	Niveau de scolarité	Expérience migratoire	Intérêts autres que professionnels	Religion	Stade de vie ou âge	
Personne racisée	Sofia	X	X		X			X		
	Maria					X	X			
	Rachid	X		X				X		
	Mohamed	X								
	Lionel	X					X			
Minorité ethnique	Ivanna		X		X					
	Camelia	X			X	X				X
	Gloria	X	X	X	X	X				
	Alexei		X	X						
Migrant majoritaire	Ariane	X	X	X		X	X			
	Jonathan	X	X	X	X					
	Alexandre			X			X			
Total		8	6	6	5	4	4	2	1	

Ce tableau est cependant incomplet puisqu'il ne représente qu'une des deux facettes de la sélection homophile, soit celle du rapprochement. Par exemple, seule Camelia a affirmé que d'être au même stade de vie que ses collègues a facilité les rapprochements. « Avec certains je suis devenue amie. On passe du temps ensemble après le travail. Je me suis fait des amis et vraiment ça a adonné qu'on est toutes étudiantes et ça a aidé aussi. » (Camelia, ME, Roumanie, 31 ans, déqualifiée) Or, dans la sélection, il y a également de manière consciente ou inconsciente un délaissement des personnes jugées dissemblables, une distanciation (Bidart *et al.*, 2011, p. 233). Considérant cela, il faut aussi tenir compte des énoncés comme celui-ci : « Peut-être parce que les gens avec qui j'ai travaillé étaient plus âgés. C'était des mamans et des papas, et donc peut-être que ça ne m'intéressait pas trop de créer des

liens avec... » (Maria, PR, Mexique, 32 ans, sans emploi) À cet effet, le tableau 4.2.2 présente cette combinaison du rapprochement homophile et de la distanciation. Si l'on se fie aux totaux présentés au bas des différentes colonnes, les données qui y sont contenues ne diffèrent pas beaucoup du tableau précédent, mais elles permettent de dresser un portrait plus fidèle de l'homophilie qui s'établit à travers un double mouvement de rapprochement et de distanciation.

Tableau 4.2.2 Combinaison des rapprochements et de la distanciation exprimés								
Rapport au groupe majoritaire	Répondant-es	Valeurs	Origine ethnique, culture ou langue	Intérêts professionnels	Intérêts autres que professionnels	Stade de vie ou âge	Niveau de scolarité	Expérience migratoire
Personne racisée	Sofia	X		X			X	X
	Maria		X		X	X		X
	Rachid	X	X					X
	Mohamed	X	X	X	X			
	Lionel	X			X			
Minorité ethnique	Ivanna		X	X			X	
	Camelia	X				X		X
	Gloria	X	X	X			X	X
	Alexei	X	X	X		X		
Migrant majoritaire	Ariane	X	X	X	X	X		X
	Jonathan	X	X	X		X	X	
	Alexandre		X		X			
Total		9	9	7	5	5	4	4
								2

La mention des valeurs rejoint la plupart des répondants et des répondantes, toutes catégories ethniques confondues. En réponse à la question « Est-ce qu'il y a des éléments en particulier qui sont importants pour vous dans une relation? », plusieurs personnes rencontrées accordaient une importance particulière aux valeurs d'entraide et d'honnêteté.

Partager les mêmes valeurs, c'est ça qui est le plus important. Quand on dit valeur, je pense que c'est des normes mondiales connues. Il y a des valeurs qui sont connues comme ne vole pas, ne dit pas de mensonges... Il faut pas forcément que tu viennes d'un pays X ou Y pour pouvoir partager ça. Dès que tu tombes sur des gens qui partagent avec toi le maximum de valeur, tu te sens plus à l'aise avec eux. C'est sûr que des fois, je me sens plus à l'aise peut-être avec des gens qui sont croyants aussi. Ça a un impact pour moi, mais ça n'empêche pas que j'ai des amies... J'ai une amie actuellement qui est très proche de moi, mais elle ne croit pas. Mais je partage beaucoup plus avec elle qu'avec d'autres qui sont du même pays. » (Sofia, PR, Algérie, 27 ans, emploi qualifié)

Oui, c'est des valeurs. *Lesquelles par exemple?* Nos valeurs nous les musulmans. [...] C'est des valeurs d'être correct avec les gens, d'être aidant avec les gens, aimant avec les gens, s'entraider. Par exemple, si je connais quelqu'un qui ne travaille pas et que moi j'ai l'opportunité de lui trouver un emploi, je le fais. Donc sans réfléchir à son origine ou son pays. » (Rachid, PR, Maroc, 43 ans, déqualifié)

Certaines personnes mentionnaient également le respect de la différence.

Quand on vit dans son pays, on ne se rend pas compte à quel point les étrangers sont vulnérables. Et avec du recul maintenant et ayant quitté la France depuis super longtemps, [...] la valeur qui a dépassé toutes les autres, c'est le respect de la différence. Donc je suis intolérante au racisme et au jugement. » (Ariane, MJ, France, 43 ans, emploi qualifié)

C'est sûr les intérêts, si on a les mêmes passions. Mêmes valeurs, je parle valeurs de... tolérance, la... je partage des valeurs avec une amie, on n'est pas dans le même domaine d'étude, on est parfois loin. On est différente dans les pensées. [...] Je pense que la tolérance et encourager les autres qui viennent en aide aux autres aussi. (Camelia, ME, Roumanie, 31 ans, déqualifiée)

Le plus important est dans la découverte de ce que sont les autres. Je m'enrichis quand je sais que... [...] Ce qui nous unit c'est le dialogue, l'entente, l'entraide, la mutualité, la fédération, le divertissement, les visions, les échanges, la sympathie, l'amicalité. Donc il y a toutes ces valeurs qui nous unissent. (Lionel, PR, Cameroun, 33 ans, déqualifié)

D'autre part, plus de la moitié des répondants et des répondantes expliquaient qu'il leur était plus facile de tisser des liens avec des personnes partageant la même origine ethnique, une culture ou une langue maternelle commune à partir de laquelle ils et elles peuvent échanger et communiquer aisément.

Quand je visite le bureau de la banque RBC à Côte-des-Neiges, je peux savoir qui sont Russes entre les employés. [...] Je préfère le bureau de RBC là-bas parce que je peux parler russe. C'est pas obligatoire, je peux aussi être servi à Verdun en anglais, mais je préfère faire ça en russe. [...] Je veux communiquer avec quelqu'un qui me comprend, qui est très proche de ma culture. Pour nous la langue russe, comme pour les autres nationalités aussi, la langue est le cœur de la nationalité. C'est quoi être Russe? C'est parler russe. Si vous ne parlez pas russe, vous ne comprenez pas l'humeur. (Alexei, ME, Kazakhstan, 39 ans, sans emploi)

D'abord on reconnaît qu'on est des Marocains au début. À travers le fait qu'on est Marocain, on se reconnaît, si on partage les mêmes valeurs et on est sur le même angle de discussion, la relation commence à s'améliorer. (Rachid, PR, Maroc, 43 ans, déqualifié)

Si le partage d'une origine ethnique ou d'une culture commune est susceptible de faciliter les rapprochements, certaines répondantes nous ont indiqué avoir voulu prendre des distances avec des personnes partageant la même appartenance ethnoraciale.

À l'agence de placement [où travaillent d'autres personnes mexicaines], avez-vous tissé des liens avec des personnes?

Non, pas trop sincèrement. Parce que oui c'est vrai que je me sens très bien de parler espagnol. Mais au début je voulais plutôt avoir un cercle de personnes francophones, histoire d'améliorer mon français. (Maria, PR, Mexique, 32 ans, sans emploi)

Je peux dire honnêtement qu'au début je ne voulais pas vraiment trop m'attacher aux communautés ukrainiennes. [Mes connaissances ukrainiennes] c'est seulement parce que c'était des médecins qui faisaient la même chose.

[...] Parce que d'habitude c'est extrêmement déprimant les milieux d'immigrants parce que c'est toujours des histoires. (Ivanna, ME, Ukraine, 48 ans, emploi déqualifié)

Par contre, nous n'avons pas noté une volonté explicite de distanciation vis-à-vis des personnes appartenant à une culture jugée dissemblable. En fait, ce qui était exprimé allait plutôt dans le sens d'un constat d'une distance culturelle ou d'une différence de sociabilité qui freinait les rapprochements interethniques ou interculturels.

Moi en arrivant je venais d'une autre culture, ce n'était pas facile pour moi d'entrer en contact avec des gens. [...] Dans mon pays à moi je suis méditerranéen. Généralement les contacts se font en direct. Tu parles, tu es ouvert et tout ça. Mais ici tu approches, tout le monde te parle, te respecte ici. Mais les rencontres disons pour l'amitié et tout ça, c'est comme des cercles fermés. C'est pas facilement que tu peux entrer là-dedans. [...] Tout le monde prend distance. [...] Même pour les habitudes ici, comme je vous ai dit que je suis méditerranéen, on aime communiquer avec les gens, on aime être en contact, dire bonjour. Ici tu montes dans un ascenseur, tu dis bonjour, personne ne te répond. (Mohamed, PR, Tunisie, 41 ans, sans emploi)

Une personne que j'aime beaucoup vient de Syrie. Et on a beaucoup de choses en commun. Par contre, [...] toutes les choses qu'il me dit, les expériences, oui, mais c'est une histoire que je ne peux pas placer dans le monde réel. C'est comme un rêve toutes ces choses. C'est pour ça que je pense que c'est difficile d'avoir des amis qui sont très proches qui viennent d'une culture très différente. (Gloria, Colombie, 45 ans, sans emploi)

Quand je communique avec quelqu'un, j'ai besoin de ce quelque chose à l'intérieur. Mais pour les gens qui habitent ici, c'est l'intérieur... c'est très précieux et vous le gardez. [...] C'est plus fermé parce que je ne peux pas imaginer la situation où je n'ai pas de sel et je vais cogner à la porte de la personne qui habite là pour demander du sel. Dans mon pays c'est normal. Si vous avez besoin de chaise, si vous avez beaucoup de gens qui arrivent pour une petite fête et vous avez pas beaucoup de chaises je peux vous donner. Mais ici c'est beaucoup de distance. On doit téléphoner, on doit réserver le temps. Ce phénomène pour la réservation du temps avec les amis c'est incompréhensible pour nous [de culture soviétique]. Pour les gens qui viennent de ce côté, les amis sont les premières personnes dans ta vie, c'est pas toi-même. Ce sont tes amis.

Si mes amis ont besoin de moi, si ils passent près d'où j'habite et il peut téléphoner et « je veux te voir ». (Alexei, ME, Kazakhstan, 39 ans, sans emploi)

Mais avant toute chose, j'aimerais rappeler que je sors du contexte africain qui est un contexte très social. Un contexte où il y a une symbiose des communautés. Où il y a une harmonie. Ici pour les gens l'individualisme est assez développé vous voyez. [...] Il y a des problèmes de conception de l'ego. Vous savez, la conception de l'ego c'est quelque chose de difficile. (Lionel, PR, Cameroun, 33 ans, déqualifié)

Ces différences relevées quant à la sociabilité et à la culture expliqueraient en partie pourquoi certaines personnes ont développé peu de liens avec des personnes nées au Québec ou au Canada et que la majorité de l'échantillon, toutes catégories confondues, a tissé davantage de liens avec des personnes partageant la même origine ethnique. Néanmoins, il faut souligner que les constats d'écart culturel et linguistique par rapport au groupe québécois majoritaire ont été mis en avant par les répondants et les répondantes faisant partie des catégories de minorité ethnique et de personnes racisées. Ariane, qui est une migrante majoritaire, mentionnait d'ailleurs qu'il était plus facile de s'identifier aux Québécois et aux Québécoises qu'à des personnes d'origine arabo-musulmane par exemple.

Et on a quand même des éducations judéo-chrétiennes en France et au Québec, donc on partage quand même pas mal de valeurs. Donc je pense que trouver des points communs c'est pas si compliqué. Par exemple, mes parents ont vécu quelques années en Tunisie quand j'étais enfant. On était dans une culture complètement différente, une religion différente, des valeurs différentes, donc trouver les points communs... accroche-toi. Nous on parle la même langue, différemment, mais on parle la même langue. Donc on a plein de points en commun. (Ariane, MJ, France, 43 ans, qualifiée)

En ce qui concerne l'homophilie socioprofessionnelle (intérêts professionnels et niveau de scolarité), les personnes faisant partie des groupes de minorité ethnique et de migrant majoritaire en ont davantage fait mention. Cela pourrait s'expliquer par le

fait que ces personnes préfèrent développer des liens avec d'autres gens qui partagent leurs intérêts professionnels, ou bien qu'elles en ont eu davantage l'occasion. Les extraits suivants témoignent de ce cas de figure :

Est-ce que c'est important pour vous que vos amis, connaissances, soient de la même origine que vous?

Il me semble que c'est pas très important. L'important c'est que ce sont des médecins qui font la même chose. (Ivanna, ME, Ukraine, 48 ans, emploi déqualifié)

Et dans les rencontres que vous avez faites, est-ce qu'il y a des groupes avec qui ça fonctionnait mieux? [...]

Par exemple, quand je suis allée courir, j'ai trouvé une médecin qui vient de Suisse et une physiothérapeute d'ici. On est devenues des connaissances, aller boire un café, boire une bière. Mais je pense parce qu'on a en commun que les trois on travaille dans le domaine de la santé. (Gloria, Colombie, 45 ans, sans emploi)

Et la professeure qui t'a référée, comment vous êtes-vous connus?

J'ai suivi un cours avec elle, j'étais très intéressé au cours. [...] Et peut-être que c'était déjà plus ciblé dans mes intérêts de recherche et que je cherchais à développer une relation avec la prof qui m'aiderait à développer mes compétences. Je l'ai vue dans son bureau tout au long du trimestre et une fois elle m'a demandé de participer à une étude avec elle. Donc on avait un petit... (Jonathan, MJ, États-Unis, 26 ans, qualifié)

Il importe de rappeler, tel que vu dans le chapitre précédent, que tous les sujets interviewés, y compris les personnes racisées, finissent bien souvent, en pratique, par être inclus dans des contextes d'interaction (ex. : milieu de travail, université, etc.) leur permettant de rencontrer des personnes partageant des caractéristiques ou des intérêts semblables aux leurs, et ce, sans l'avoir nécessairement recherché. Cela permettrait d'expliquer en partie le fait que plusieurs personnes interviewées ont remarqué avoir développé des liens avec des gens ayant un statut socioprofessionnel semblable.

Le tableau 4.2.3 présente à cet effet une comparaison entre l'homophilie exprimée par les interviewées et les interviewés et l'homophilie perceptible dans leurs sociogrammes égocentrés. Il est à noter que les seules comparaisons possibles étaient au niveau du statut socioprofessionnel, de l'origine ethnique et de l'expérience migratoire, puisque ce sont les seuls indicateurs qui étaient présents à la fois dans les entrevues semi-dirigées et les sociogrammes.

Tableau 4.2.3 Homophilie exprimée et homophilie dans les réseaux							
Rapport au groupe majoritaire	Répondant-es	Socioprofessionnelle		Origine ethnique		Expérience migratoire	
		Intérêts professionnels ou scolarité (entrevue)	Personnes rencontrées au travail ou à l'école (sociogramme)	Origine ethnique ou culture (entrevue)	Origine ethnique* (sociogramme)	Expérience migratoire (entrevue)	Personne migrante* (sociogramme)
Personne racisée	Sofia	X	X		X		X
	Maria		X	X		X	X
	Rachid		X	X	X		X
	Mohamed	X		X	X		X
	Lionel		X		**		**
Minorité ethnique	Ivanna	X	X				X
	Camelia		X			X	X
	Gloria	X	X	X	X	X	X
	Alexei	X	X	X	X		X
Migrant majoritaire	Ariane	X	X	X	X	X	X
	Jonathan	X	X	X	X		
	Alexandre		X	X	X		X
Total		7	11	8	8	4	10
*: Un X a été mis dans la case «Origine ethnique» ou «Personne migrante» si plus de 50% des connaissances dans le sociogramme appartenaient au même groupe ethnique ou étaient immigrantes.							
**: Lionel n'avait pas indiqué l'origine ethnique pour la majorité de ses connaissances.							

La différence entre l'homophilie exprimée et l'homophilie réelle est marquée dans le cas de la dimension socioprofessionnelle et de l'expérience migratoire. En effet, bien

que, lors des entrevues, certaines personnes aient déclaré qu'elles établissaient plus facilement des liens avec des gens qui ont un statut socioprofessionnel semblable au leur ou qui ont également vécu une migration, il semblerait que plusieurs autres ont eux aussi développé naturellement des relations de type homophile, mais sans même poursuivre un tel but. Cela pourrait s'expliquer par le fait que, chez certaines personnes, ces relations homophiles s'établissent inconsciemment ou indépendamment de leur volonté. Un répondant a fait part de ses réflexions au sujet de l'homophilie inconsciente.

Politiquement, la plupart de mes amis sont de gauche disons. Mais ça ne veut pas dire que je cherche seulement des gens qui ont la même perspective politique que moi. Peut-être que j'aime ça avoir des gens autour de moi qui sont différents de moi, mais tu te rends compte enfin que c'est difficile des fois d'avoir vraiment de la différence autour de toi.

Selon toi, qu'est-ce qui pourrait expliquer ça?

On se trouve entouré de gens qui sont comme soi. Tu sens qu'il y a un certain partage de vision du monde.

Est-ce que c'est important pour toi que les personnes que tu rencontres, tes amis, aient la même origine ethnique que toi?

Non, ce n'est pas important, mais c'est drôle parce que la plupart de mes amis, sinon tous mes amis, sont d'origine ethnoculturelle pareille que moi. Par exemple, je peux seulement dire que j'ai deux amis que je considère comme des amis, qui ne sont pas blancs d'origine... bin qui sont nord-américains ou d'origine européenne. C'est pas pour une raison en particulier consciente. C'est ça qui est bizarre quand j'ai dit que même si j'ai une certaine posture d'ouverture à la diversité, ça serait pas nécessairement évident dans mon entourage. Je sais pas pourquoi. (Jonathan, MJ, États-Unis, 26 ans, qualifié)

Ainsi, même sans rechercher à établir des contacts avec autrui sur la base de la ressemblance, les milieux fréquentés par les individus auraient tendance à fournir un contexte de rencontre déjà en partie homogène sur le plan ethnique ou socioprofessionnel, facilitant ainsi les rapprochements homophiles. Dans l'éventualité où quelqu'un souhaiterait effectuer des rencontres hétérophiles sur le plan ethnique,

mais homophiles au niveau plan des intérêts professionnels, cela pourrait s'avérer plus difficile que prévu.

La majorité des personnes dans les cours de français sont des gens avec un secondaire, qui cherchent un travail pour vivre et je me sentais un peu perdue et déconnectée. Je n'ai connu personne pendant les premiers huit mois. Je ne me suis pas identifiée à d'autres. Tout le monde que j'ai connu... La scolarité ça a... j'ai des amis qui ont beaucoup de scolarité, j'ai des amis que non. Mais quand tu es juste arrivée, c'est très important. (Gloria, Colombie, 45 ans, sans emploi)

Cela vient renforcer l'idée selon laquelle l'accès à des contextes de rencontre est important dans la constitution et la composition du réseau. Dans le cas de Gloria, malgré sa volonté de recherche des personnes qui partageaient un bagage scolaire similaire au sien, les principaux points communs avec les personnes rencontrées étaient leur condition de personne migrante ou leur origine ethnique.

En fait, il serait possible d'affirmer que l'homophilie relationnelle découle en partie d'une division de l'espace social et que l'homophilie peut contribuer en retour à renforcer cette division de l'espace social. « Les simples connaissances ou les amis d'une personne sont rarement distribués dans la totalité de l'espace social. Cela produit une ségrégation d'autant plus forte qu'elle est « douce », c'est-à-dire issue non de politiques ou d'affrontements communautaires, mais du jeu ordinaire des rencontres et des affinités. » (Bidart *et al.*, 2011, p. 230) Dans le cas des personnes rencontrées, ce « jeu ordinaire des rencontres » se déroulait dans des contextes favorisant certains types d'homophilie. Le fait de fréquenter certains lieux de sociabilité comme des organismes d'aide à la recherche d'emploi, des milieux d'emploi, une école de francisation, un retour aux études en guise de requalification, etc., augmente les probabilités de tisser des liens avec d'autres personnes ayant un profil partiellement similaire.

Ainsi, si des personnes migrantes scolarisées travaillent dans un milieu d'emploi déqualifiant composé à majorité d'autres personnes migrantes, elles risquent de développer des réseaux ethniquement homogènes et déqualifiants, notamment parce qu'elles seraient coupées des réseaux auxquels elles auraient eu accès, n'eût été leur déqualification. Cette ségrégation de l'espace social permettrait d'expliquer l'écart entre l'homophilie réelle et l'homophilie exprimée par les répondants et les répondantes. De plus, cette ségrégation relationnelle pourrait d'ailleurs contribuer à l'étanchéité de la frontière entre les marchés primaire et secondaire du travail (Beaucage, 1988).

4.2.1 Saturation des réseaux, racisme et homogénéité des cercles sociaux

La vérification de l'hypothèse sur l'intégration dans des réseaux de natifs demeure jusqu'ici incomplète. Cette sous-section permet de combler cette lacune tout en venant répondre à la sous-question de l'influence de la discrimination ethnoraciale sur le développement des réseaux. Alors que les sections précédentes soulignaient l'importance de l'accès aux contextes de rencontre ainsi que le rôle de l'homophilie dans le développement des réseaux, il faut tenir compte, non seulement de la disposition des personnes migrantes à sociabiliser, mais aussi de la disposition des personnes qui fréquentent les différents lieux de rencontre à tisser des liens avec de nouvelles personnes. À ce sujet, quelques personnes interviewées ont mentionné la difficulté spécifique à développer une relation soutenue avec des Québécois ou des Québécoises, en particulier dans un cercle social déjà établi.

Au début j'ai l'impression que les Québécois sont beaucoup plus gentils que les Français. [...] Les Québécois sont adorables, ils sont super gentils. Mais j'ai l'impression que pour avoir une amitié plus approfondie avec les Québécois c'est difficile, je ne sais pas comment faire. Alors qu'avec les Français, on va dire qu'ils cherchent des amitiés ici parce qu'au final ce n'est pas son pays.

Même si la langue aide beaucoup, ce n'est pas son pays. [...] Pour parler, pour discuter, je me sens plus à l'aise avec les Québécois. Mais pour créer une amitié plus forte, je sens que c'est plus difficile avec les Québécois. J'ai l'impression que c'est plus superficiel. [...] Peut-être parce qu'ils ont déjà leurs amis alors que moi j'arrive, j'essaie de m'intégrer, mais ils ont déjà leurs cercles d'amis donc c'est difficile. (Maria, PR, Mexique, 32 ans, sans emploi)

Mais ici tu approches, tout le monde te parle, te respecte ici. Mais les rencontres, disons pour l'amitié et tout ça, c'est comme des cercles fermés. C'est pas facilement que tu peux entrer là-dedans. *Donc selon vous il y a déjà des cercles de faits et il faut se trouver d'autres personnes qui recherchent...?* Exactement. C'est comme s'il y a des cercles qui sont déjà faits. Pour entrer dans ce cercle, tu dois connaître quelqu'un. C'est lui qui va te parrainer dans ce cercle et t'accepter. [...] Le problème c'est l'accès à ces réseaux. Si tu peux parler, communiquer avec ces gens, pourquoi tu ne peux pas garder le contact ou être parmi eux? Il y a une pensée qui est... il y a un anneau qui manque dans cette affaire et je n'arrive pas à le résoudre, de comprendre pourquoi ça ne marche pas et on ne t'accepte pas facilement. Tout le monde prend distance. (Mohamed, PR, Tunisie, 41 ans, sans emploi)

Une des pistes d'explication possible est que si le temps et l'énergie sont des ressources limitées pour les personnes migrantes dans le développement de leurs réseaux, ces contraintes seraient également vécues par les personnes natives. Qui plus est, ces dernières, en ayant eu l'occasion de développer leurs réseaux tout au long de leur vie (que ce soit en fréquentant différents établissements d'enseignement, en occupant divers emplois, en ayant une famille plus ou moins proche au plan géographique, en appartenant à différentes communautés d'intérêts), auraient ainsi peu de place disponible dans leur espace relationnel rapproché ou ne verrait pas la nécessité de développer davantage leurs réseaux. Cela expliquerait en partie l'effet de saturation des réseaux qui limiterait la possibilité des personnes migrantes de tisser des liens avec des personnes natives. Par conséquent, les probabilités d'avoir accès à de bons emplois à travers des réseaux bien implantés dans des milieux professionnels particuliers seraient moindres. Sans que cette saturation relationnelle relève nécessairement d'une discrimination raciale, elle peut néanmoins être perçue par

certains comme une fermeture, une herméticité difficilement franchissable. Devant un tel constat, il est possible de baisser les bras et ne plus se sentir disposé à établir des liens avec certaines personnes.

On parlait des facteurs comme le temps et l'argent qui sont des facteurs pour construire les réseaux, mais est-ce qu'il y a des facteurs aussi plus externes? Les autres facteurs, peut-être que tu es rejeté directement ou indirectement par certains groupes. Donc tu as un pressentiment. C'est-à-dire que si je vais aller vers cette personne, ça ne va pas avancer. Bien sûr avec le temps, je vous l'en dis, tu deviens négatif et même des fois on a un mauvais jugement donc on devient plus hésitant à entrer en contact. (Mohamed, PR, Tunisie, 41 ans, sans emploi)

Le sentiment de rejet exprimé par Mohamed peut aussi découler d'expériences de racisme ou de mise en altérité, tel que mentionné par d'autres personnes, dont Ariane et Rachid.

C'est toujours une question de rencontre, d'individus. Donc... tu sens tout de suite si t'es le bienvenu ou pas. De toute façon on te fait comprendre tout de suite que tu es différent, que tu es d'ailleurs. Je ne sais pas si c'est ça. Donc ça dépend sur qui tu tombes en fait. [...] Au final ça fait en sorte que tu développes un a priori. Donc ça je fais très attention de ne pas être comme eux parce que je ne veux pas généraliser. C'est vraiment au cas par cas. Je ne me dis pas que tous les Québécois sont comme ça. (Ariane, MJ, France, 43 ans, qualifiée)

Et selon vous, est-ce que ça [la discrimination] a affecté la manière dont vous avez développé vos liens? Pour moi, ça n'a pas affecté. Mais je connais des gens qui sont rentrés dans la solitude et qui ne voulaient pas rencontrer... surtout les Canadiens, les Québécois et tout. Je connais des amis qui ne voulaient plus avoir de liens parce qu'il y a tout... Pour moi je n'ai jamais eu... J'ai des amis Québécois que je connais à travers des Marocains. Ce sont des gens qui sont compréhensifs. Dès que tu expliques, ils disent « oui, on comprend, ça existe ». Mais il y a des gens qui ne veulent rien connaître de votre histoire et donc... (Rachid, PR, Maroc, 43 ans, déqualifié)

Bien que des formes de discrimination aient été vécues par des personnes racisées, de minorité ethnique ou de migrant majoritaire, il faut préciser que cela a touché plus particulièrement les personnes racisées. En effet, l'ensemble des personnes racisées rencontrées ont dit avoir vécu une expérience de discrimination, parfois au niveau professionnel. Cela peut être perçu comme une barrière de plus à franchir pour avoir un emploi et pour développer des liens avec des gens.

Pour avoir un projet au début, oui [j'ai ressenti de la discrimination]. Parce qu'il y a des gens que, en termes de communication, étaient étranges des fois. Ils ne communiquent pas avec le monde musulman ou des trucs du genre. Mais dès que tu es dans le bain, c'est bon. Il suffit juste que t'aies une opportunité. [...] Il faut que même si une discrimination existe, il ne faut pas regarder la discrimination en elle-même. [...] Et les autres, s'ils vont constater que tu t'en fous de ton apparence, que tu es en train de faire ton travail comme eux autres, bin ils ne vont pas te juger. Ils essaient de te juger, mais il faut être plus fort que ça. (Sofia, PR, Algérie, 27 ans, qualifiée)

L'expérience de discrimination pourrait ainsi renforcer une homophilie sur le plan ethnoracial de la part des personnes qui la subissent. Il faut cependant ajouter que la discrimination raciale, au niveau relationnel, peut cependant être difficilement perceptible. Elle peut justement ressembler à une forme d'homophilie ethnoraciale.

Du côté relationnel, la discrimination tu ne la vois pas. Tout le monde te parle et tout ça. Mais indirectement tu peux le considérer comme de la discrimination, mais aussi ça peut avoir un autre terme. Après tout, cette personne est libre de m'accepter si elle veut ou pas. C'est une liberté personnelle. Donc je ne veux pas mélanger. Il y en a de ça, il y en a d'autres. Et comme je vous ai dit, le problème est dans les cercles qui sont fermés. C'est pas essentiellement de la discrimination. Même tu vois des latinos qui sont en groupe. C'est rare de trouver des groupes qui sont mélangés. (Mohamed, PR, Tunisie, 41 ans, sans emploi)

Malheureusement, la recherche menée ne permet pas de clairement distinguer les raisons qui font en sorte que les personnes natives sont peu nombreuses et

relativement distantes dans les réseaux des personnes interrogées. Le tableau suivant, qui a été produit à partir des sociogrammes présentés au chapitre précédent, nous permet cependant de constater que les personnes migrantes majoritaires ont davantage tissé de liens avec des connaissances québécoises que les personnes racisées, confirmant ainsi notre hypothèse sur leur intégration plus grande dans les réseaux de natifs.

Tableau 4.2.4 Répartition des relations québécoises dans les réseaux des répondant-es						
Rapport au groupe majoritaire	Répondant-es	Taille des réseaux	Québécois faisant partie des		Relations québécoises qualifiées comme	
			Cercles 1 et 2	Cercles 3 et 4	Très proche	Relativement proche
Personne racisée	Sofia	45	1	3	0	4
	Maria	11	0	3	0	3
	Rachid	22	1	1	1	1
	Mohamed	2	0	0	0	0
	Lionel	35	*	*	*	*
Minorité ethnique	Ivanna	10	0	4	0	4
	Camelia	20	3	5	3	5
	Gloria	13	2	0	2	0
	Alexei	29	0	1	0	1
Migrant majoritaire	Ariane	21	3	3	1	5
	Jonathan	16	4	8	4	8
	Alexandre	14	0	4	0	4
*: Lionel n'avait pas indiqué l'origine ethnique pour la majorité de ses connaissances.						

En sus des explications basées sur la saturation des réseaux, la discrimination raciale et la ségrégation ethnique de l'espace social – explications qui, rappelons-le, ne sont pas mutuellement exclusives – il est aussi possible que les natifs du groupe majoritaire (francophone blanc) aient des *habitus*³⁷ culturels, des goûts, qui, sans

³⁷ Bourdieu définissait les *habitus* comme étant « des systèmes de dispositions durables et transposables, structures structurées prédisposées à fonctionner comme structures structurantes [...] sans supposer la visée consciente de fins » (Bourdieu, 1980, p. 88). Les *habitus* viendraient en quelque sorte influencer et structurer nos comportements, nos pratiques, nos préférences et nos goûts, notamment en matière de consommation.

avoir une dimension ethnique explicite, ne favorisent pas des rapprochements interethniques ou interculturels et entraînent une homophilie ethnique involontaire, tout comme l'homophilie ethnique chez certaines personnes migrantes pouvait être involontaire. Cette hypothèse fait d'ailleurs écho aux résultats d'une recherche sur la sociabilité des personnes migrantes polonaises à Londres. Selon celle-ci, l'accès à certains réseaux dépendait en partie du capital culturel des personnes migrantes (Ryan, 2011). Ces différentes pistes d'explication, qui encore une fois ne sont pas mutuellement exclusives, permettraient de mieux comprendre l'écart de sociabilisation avec les personnes natives entre les groupes de migrants majoritaires et de migrants racisés.

Dans tous les cas, il demeure que l'homogénéité ethnique des cercles sociaux et des espaces de rencontre, autant chez les personnes natives qu'immigrées, affecte le développement des réseaux des personnes migrantes. Mais, comme le disait Mohamed, « il y a un anneau qui manque dans cette affaire ». Bien que nous ayons abordé les facteurs affectant le développement relationnel des personnes migrantes, il importe de garder à l'esprit que notre analyse se limite aux données collectées qui ne concernent qu'une des deux faces des relations interethniques, soit les expériences de sociabilité telle que vécues et perçues par des personnes migrantes. Or, les expériences de discrimination décrite par certaines personnes rencontrées demeurent subjectives et témoignent de leur perception de la situation (bien sûr, la subjectivité de cette expérience ne signifie pas nécessairement que leurs perceptions soient erronées). Conséquemment, une recherche axée sur la sociabilité des Québécois et des Québécoises appartenant au groupe majoritaire nous permettrait de mieux comprendre les dynamiques relationnelles qui contribuent à l'homogénéité ethnique des cercles sociaux chez les personnes natives.

4.3 L'influence des réseaux sur la qualité des emplois obtenus

Jusqu'à présent, l'importance était accordée aux facteurs ayant influencé le développement des réseaux des personnes migrantes puisqu'il apparaissait nécessaire de comprendre comment leurs réseaux se sont développés pour en arriver à voir si ce développement a un impact sur l'influence que les réseaux peuvent avoir sur la qualité des emplois obtenus. Ainsi, notre question de recherche générale (comment les réseaux des personnes migrantes racisées et des personnes migrantes non racisées établies à Montréal affectent-ils leur parcours d'intégration socioprofessionnelle?) demeure pour l'instant sans réponse. Nous avons initialement émis l'hypothèse que, parmi les personnes ayant obtenu un emploi grâce à leurs réseaux leur offrant un capital social de type *bonding* ou *bridging*, les personnes non racisées connaîtraient davantage une adéquation entre leur formation et la qualité de leur emploi que les personnes racisées. Bien que l'hypothèse formulée initialement se limite à l'impact du type de capital social, l'influence d'autres facteurs sur la qualité des emplois obtenus sera également scrutée.

Pour commencer, nous ferons un survol synthétique des conditions des emplois obtenus par les répondants et les répondantes. Nous soulignerons notamment l'apport des réseaux et la qualité des emplois obtenus chez les différentes catégories ethnoraciales proposées. Nous verrons ensuite si le type d'aide offert par les membres du réseau, les types de liens mobilisés, l'ethnicité des connaissances ayant aidé ou les contextes de rencontres ont eu un impact sur la qualité de l'intégration socioprofessionnelle des personnes rencontrées.

4.3.1 Qualité des emplois obtenus

Avant d'en arriver aux analyses qui nous permettront de répondre à notre question de recherche, il est nécessaire de faire un survol synthétique des conditions des emplois qui ont été obtenus grâce aux réseaux en sol montréalais. Pour ce faire, il faut tout d'abord voir l'apport des réseaux dans la recherche d'emploi. Le tableau 4.3.1 résume le nombre d'emplois occupés par les répondantes et les répondants en distinguant les emplois obtenus par l'entremise des réseaux et ceux obtenus sans l'aide des réseaux.

Tableau 4.3.1 Nombre d'emplois occupés et apport des réseaux				
Rapport au groupe majoritaire	Répondant-es	Nombre d'emplois occupés	Nombre d'emplois obtenus grâce aux réseaux	Nombre d'emplois obtenus sans l'aide des réseaux
Personne racisée	Sofia	*	Plusieurs	*
	Maria	3	1	2
	Rachid	3	2	1
	Mohamed	4	2	2
	Lionel	*	Plusieurs	*
Minorité ethnique	Ivanna	1	0	1
	Camelia	4	2	2
	Gloria	2	0	2
	Alexei	3	3	0
Migrant majoritaire	Ariane	2	2	0
	Jonathan	4	1	3
	Alexandre	1	1	0
* : Il est difficile de quantifier le nombre d'emplois occupés par Sofia et Lionel étant donné la nature contractuelle et temporaire de leurs occupations respectives (contrats à l'Université; travail journalier avec différentes agences).				

Dans l'échantillon, la plupart des personnes ont occupé au moins trois emplois différents au cours de leur parcours professionnel. Si l'on se fie aux données compilées dans le tableau 4.3.1, l'apport des réseaux dans la recherche d'emploi

semble mitigé sur le plan quantitatif, c'est-à-dire en termes de nombre absolu d'emplois.

Concernant les cas de Sofia et de Lionel, même si leurs occupations professionnelles respectives sont difficilement quantifiables étant donné leur nature contractuelle et temporaire, il faut souligner qu'elles ont toutefois été nettement influencées par leurs réseaux.

Des fois, je partais au service des étudiants, donc je rencontre du monde, je cherche un job. Ils me disent "voilà, il y a des surveillances pour les cas particuliers qui sont mieux payés que les surveillances du registrariat". Donc tu rencontres du monde, ils vont te glisser des idées. Autrement pour le travail, en tant qu'assistant c'est à travers mon directeur de recherche. Aussi à travers les secrétaires de département. Des fois, elles m'envoient des e-mails, des trucs comme ça. » (Sofia, PR, Algérie, 27 ans, qualifiée)

Les agences, je ne sais pas, c'est un ami qui peut t'amener. Je ne peux pas te donner de date. J'ai travaillé pour beaucoup d'agences. [...] [Ses amis lui disaient :] "Va à telle place. Va sur tel site. Va déposer un dossier. Va sur ce site, il y a une annonce. Va rencontrer tel monsieur. " *Et c'était vers des agences d'emploi?* Oui, c'est beaucoup d'agences. [Telle personne] même m'a envoyé dans dix agences. Il s'y connaît. » (Lionel, PR, Cameroun, 33 ans, sans emploi)

Cela viendrait améliorer le bilan quantitatif de l'apport des réseaux dans la recherche d'emploi. Ajoutons que l'ensemble des répondants et des répondantes, à deux exceptions près, ont trouvé au moins un emploi à l'aide de leurs réseaux.

L'inverse, soit le fait d'avoir obtenu un emploi sans l'aide du réseau, est un peu moins fréquent. En effet, si dix personnes sur douze ont eu recours à leurs réseaux à un moment où un autre de leur parcours pour se trouver un emploi, seulement sept des douze personnes rencontrées ont obtenu au moins un emploi sans l'aide de leurs connaissances à un moment où un autre de leur parcours. Ceci pourrait indiquer, tel

que le confirme la littérature (Di Tomaso, 2013), que l'utilisation du réseau peut être plus efficace que la recherche d'emploi à travers des canaux traditionnels sans aide extérieure (porte-à-porte, envoi de CV par Internet, etc.) ou qu'elle pourrait être plus répandue que ce qui était présenté dans les résultats de l'ELIC (Statistique Canada, 2003). Rappelons cependant que les statistiques présentées dans l'Enquête longitudinale auprès des immigrants au Canada concernaient les six premiers mois suivant l'arrivée des personnes migrantes au Canada. Nous pourrions donc avancer qu'avec plus de temps passé à Montréal, les personnes migrantes ont davantage de temps pour développer leurs réseaux, ce qui augmente la probabilité qu'elles utilisent leurs réseaux dans le cadre de la recherche d'emploi.

Cela dit, un tel regard demeure incomplet puisque, comme souligné dans la problématique de ce mémoire, ce n'est pas tant la quantité d'emplois décrochés qui est importante, mais plutôt leur qualité. Il faut également ajouter que cela ne signifie pas nécessairement que les réseaux ont été utilisés de la même manière ou au même moment. Nous pouvons prendre les exemples de Mohamed, qui a évité autant que possible de demander de l'aide à une connaissance, et d'Alexei, qui s'est trouvé un premier emploi rapidement grâce à son amie qui l'a référé à l'épicerie où elle travaillait.

Le Québécois que j'ai rencontré [en Tunisie], j'ai gardé ses contacts, mais je ne suis jamais entré en contact avec lui. Peut-être c'est par rapport à mon caractère. Je suis quelqu'un qui veut toujours arriver tout seul. C'est-à-dire que les amis, si je veux arriver à quelque chose, c'est par moi-même, c'est pas par eux. (Mohamed, PR, Tunisie, 41 ans, sans emploi)

Quand j'ai déménagé en octobre, mon amie m'a assisté pour trouver un travail dans une épicerie russe. Et j'ai travaillé pour un mois et demi approximativement. C'était octobre et novembre de 2013. J'ai travaillé comme caissier. (Alexei, ME, Kazakhstan, 39 ans, sans emploi)

Tableau 4.3.2 Qualité des emplois obtenus sans les réseaux par les personnes racisées

Nom	Fonction*	Lieu	Durée	Salaire	Horaire	Composition ethnique des collègues	Lien entre l'emploi et la scolarité	Raison du départ
Maria	Secrétaire-stagiaire (2)	Organisme de tourisme	6 mois	Inférieur au salaire minimum	Temps plein de semaine	Mexicains	Adéquat	Fin du contrat
	Service à la clientèle (3)	Compagnie d'aviation	10 mois	-	Temps plein de semaine	Multiethnique	Adéquat	Mises à pied
Rachid	Caisse et cuisine (1)	Restaurant	1 mois et demi	SM	De soir	Portugais	Déqualifiant	Loin du domicile
Mohamed	Agent administratif (2)	Centre santé	3 mois	Un peu plus que le SM	-	Multiethnique	Déqualifiant	Fin d'épidémie
	Caissier (3)	Quincaillerie	2 ans	SM	Instable et variable	Multiethnique	Déqualifiant	Retour aux études
*: Le nombre entre parenthèses représente l'ordre chronologique de l'obtention des emplois. 1 signifie donc qu'il s'agit du premier emploi obtenu que ce soit avec ou sans aide.								

Les tableaux 4.3.2 et 4.3.3 visent à dresser un portrait synthétique de la qualité des emplois obtenus par les personnes interviewées. Ils sont présentés de manière à comparer la qualité des emplois obtenus avec et sans l'aide des réseaux pour chacune des trois catégories ethniques de l'échantillon. Cependant, puisque certaines personnes n'ont obtenu des emplois que par l'entremise de leurs réseaux ou que par d'autres voies, la portée des comparaisons visant à souligner l'apport des réseaux dans la qualité des emplois obtenus s'en trouve limitée.

Nous pouvons constater que les personnes racisées ont presque exclusivement obtenu des emplois déqualifiants et peu rémunérés, que ce soit avec ou sans l'aide de leurs réseaux. Cela corrobore les résultats obtenus par Tegegne (2015) qui démontrait que l'utilisation des réseaux n'avait pas nécessairement un impact négatif sur l'insertion socioprofessionnelle des personnes noires ou latino-américaines puisque, même sans les réseaux, elles obtiennent peu d'emplois de qualité.

Tableau 4.3.3 Qualité des emplois obtenus par les personnes racisées avec l'aide de leurs réseaux

Nom	Fonction*	Lieu	Durée	Salaire	Horaire	Composition ethnique des collègues	Lien entre l'emploi et la scolarité	Raison du départ
Sofia	Différentes fonctions (1)	Université	3 ans et demi	Entre 13 et 100\$/h	Contractuel	Multiethnique	Adéquat	Contrats en cours
	Enseignante (2)	École religieuse	1 an	Salaire minimum	Fin de semaine	Arabo-musulmans	Déqualifiant	Encore en poste
Maria	Secrétaire (1)	Agence de placement	3 mois	SM	Stable	Latino-américain-es	Déqualifiant	Recherche d'emploi
Rachid	Caissier (2)	Boulangerie	8 ans	SM	40h/semaine	Maghrébins	Déqualifiant	Encore en poste
	Nettoyage (3)	Hôtel	Une journée	16\$/h	-	Immigrant-es	Déqualifiant	Physiquement exigeant
Mohamed	Emballleur (1)	Usine	1 semaine	SM	-	Immigrant-es	Déqualifiant	Mauvaises conditions de travail
	Caissier (4)	Boulangerie	Un été	SM	Variable	Maghrébins	Déqualifiant	Début de la session
Lionel	Manufacture et manutention (1)	Divers (agences)	4-6 mois	Inférieur au SM	Sur appel	Immigrants	Déqualifiant	Problème de santé
	Sécurité (2)	Organisme	-	SM	Occasionnel	Africains et caribéens	Déqualifiant	Problème de santé

*: Le nombre entre parenthèses représente l'ordre chronologique de l'obtention des emplois. 1 signifie donc qu'il s'agit du premier emploi obtenu, que ce soit avec ou sans aide.

Dans notre échantillon, les exceptions sont Sofia qui a pu obtenir des contrats à l'université grâce à son réseau universitaire et Maria qui a pu se rapprocher de son domaine en recherchant autrement qu'à travers ses réseaux puisque ceux-ci n'étaient pas reliés au tourisme et ne débouchaient sur aucun emploi.

J'ai continué [à chercher un emploi]. J'ai commencé à contacter [untel]. J'ai contacté [une autre personne]. J'ai commencé à demander aux gens que je connaissais s'ils cherchaient des gens. Mais pour une ou l'autre raison ça ne marchait pas. Et après sur Indeed, je trouve un travail à [la compagnie aérienne]. » (Maria, PR, Mexique, 32 ans, sans emploi)

La différence la plus notable entre les emplois obtenus par l'entremise des réseaux et sans leur aide est l'ethnicité des collègues de travail. Dans la plupart des cas où les réseaux ont été utilisés, les autres travailleurs et travailleuses partageaient la même origine ethnique que les personnes interviewées ou étaient également en grande majorité des personnes migrantes. Les emplois obtenus sans l'aide des réseaux étaient occupés par des personnes ayant des origines ethniques variées, dont des Québécois et des Québécoises blanches francophones. Nous verrons plus tard si l'ethnicité des contacts mobilisés peut avoir mené à un tel résultat.

Pour les personnes faisant partie d'une minorité ethnique, comme le montrent les tableaux 4.3.4 et 4.3.5, la majorité des emplois qui ont été obtenus étaient également déqualifiants. Par contre, les emplois obtenus sans l'aide des réseaux offraient de meilleures conditions salariales et employaient davantage de natifs québécois que les emplois obtenus à travers les réseaux. La qualité des emplois obtenus ne s'explique toutefois pas uniquement par l'utilisation ou non des réseaux puisque le secteur d'emploi occupé peut avoir un impact sur les conditions de travail. Par exemple, même si l'emploi d'Ivanna est déqualifiant par rapport à sa formation en médecine, les qualifications requises pour exercer son emploi dans un laboratoire de recherche sont plus élevées que celles exigées pour un emploi de commis-caissier dans une épicerie. Et pour Camelia, son emploi le plus récent dans un organisme de bienfaisance, bien qu'il soit déqualifiant, répond à ses besoins en termes d'horaires et de salaire étant donné son retour aux études. Il faut aussi souligner que les emplois également occupés par des travailleurs et travailleuses québécoises semblent généralement mieux rémunérés que ceux où la main-d'œuvre est majoritairement immigrante.

Tableau 4.3.4 Qualité des emplois obtenus sans les réseaux par les personnes de minorité ethnique

Nom	Fonction	Lieu	Durée	Salaire	Horaire	Composition ethnique des collègues	Lien entre l'emploi et la scolarité	Raison du départ
Ivanna	Technicienne en santé (1)	Laboratoire	10 ans	De 13 à 23\$/h	Temps plein	Multiethnique	Déqualifiant	Encore en poste
Camelia	Coordinatrice de projet (3)	Bureau de traduction	1 an	13-16\$/h	Temps plein	30% d'immigrants	Adéquat	Changement de carrière
	Commis à l'accueil (4)	Organisme de bienfaisance	2 ans	14-15\$/h	Temps partiel	Principalement québécois	Déqualifiant	Encore en poste
Gloria	Vendeuse (1)	Centre d'appel	3 semaines	Salaire minimum et commission	35h/semaine	Principalement québécois	Déqualifiant	Qualité du français oral
	Différents postes (2)	Compagnie de logiciel	3 ans	De 13 à 15,5\$/h	40h/semaine	Multiethnique	Déqualifiant	Suivre une formation

Tableau 4.3.5 Qualité des emplois obtenus par les personnes de minorité ethnique avec l'aide de leurs réseaux

Nom	Fonction	Lieu	Durée	Salaire	Horaire	Composition ethnique des collègues	Lien entre l'emploi et la scolarité	Raison du départ
Camelia	Commis (1)	Magasin	1 an et 2 mois	Près du minimum	Selon les besoins	80% d'immigrant-es	Déqualifiant	Insatisfaction de l'emploi
	Préposée (2)	Festival	Petits contrats	-	Journalière	-	Déqualifiant	Contractuel
Alexei	Commis-caissier (1)	Épicerie	3 mois	SM	Temps partiel	Russophone	Déqualifiant	Séjour aux États-Unis
	Assistant-cuisinier (2)	Cafétéria	4 mois	12,50\$/h	40h/semaine	Multiethnique	Déqualifiant	Licenciement
	Débugueur linguiste (3)	Entreprise de logiciel	8 mois	13\$/h	Variable, sur appel	Multiethnique	Déqualifiant	Baisse de production

Tableau 4.3.6 Qualité des emplois obtenus par les personnes migrantes majoritaires avec l'aide de leurs réseaux

Nom	Fonction	Lieu	Durée	Salaire	Horaire	Composition ethnique des collègues	Lien entre l'emploi et la scolarité	Raison du départ
Ariane	Avocate	Travailleuse autonome	3 ans	Moins que la moyenne	Gère son propre temps	Ne s'applique pas	Adéquat	Encore à son compte
	Superviseure et tutrice	Université	1 an	-	-	Patronne québécoise	Adéquat	Encore en poste
Jonathan	Auxiliaire d'enseignement	Université	Une session	21\$/h	50h/session	-	Adéquat	Contrat en cours
Alexandre	De vendeur à gérant	Boulangerie	4 ans	De SM à 18\$/h	40h/semaine	Multiethnique avec une majorité française	Déqualifiant	Encore en poste

Tableau 4.3.7 Qualité des emplois obtenus sans les réseaux par les personnes migrantes majoritaires

Nom	Fonction	Lieu	Durée	Salaire	Horaire	Composition ethnique des collègues	Lien entre l'emploi et la scolarité	Raison du départ
Jonathan	Commis de vente	Boutique de thé	3 mois	Salaire minimum et commission	Temps plein	Majorité blanche anglophone	Déqualifiant	Trop de pression pour vendre
	Serveur superviseur	Restaurant	3 mois	11,50\$/h et pourboires	20 à 25h/semaine	Majorité blanche anglophone	Déqualifiant	Séjour aux États-Unis
	Barrista	Café	4-5 mois	Salaire minimum et pourboires	20h/semaine	Majorité blanche francophone	Déqualifiant	Début de la session universitaire

En ce qui concerne les personnes faisant partie de la catégorie de migrant majoritaire, les emplois obtenus par l'entremise des relations semblent avoir été majoritairement positifs. Tel qu'affiché dans le tableau 4.3.6, Ariane et Jonathan ont obtenu des emplois relativement bien rémunérés et où leurs fonctions sont reliées à leur formation. Cela n'a pas été le cas pour Alexandre qui avait initialement un emploi de vendeur au salaire minimum. Cependant, ce dernier a néanmoins pu rapidement gravir les échelons de l'entreprise pour en devenir le gérant.

Donc j'ai appelé directement, j'ai envoyé le CV et ça s'est fait en un jour. Franchement, ça s'est fait rapidement. [...] C'était pour un poste de vente, de vendeur. Mais j'ai évolué rapidement parce qu'en trois semaines ils m'ont fait passer responsable. Et ensuite, ça a pris un peu plus de temps pour assistant-gérant et gérant. Mais je pense qu'au bout d'un an ils m'ont donné le poste. Donc l'évolution s'est faite rapidement. (Alexandre, MJ, France, 29 ans, déqualifié)

Il est en fait une des seules personnes rencontrées qui a eu accès à une mobilité hiérarchique au sein de l'entreprise où il travaillait et qui lui a permis de voir ses conditions de travail s'améliorer (horaire stable et meilleur salaire). L'autre personne était Sofia; elle a commencé avec des contrats d'auxiliaire d'enseignement et par la suite elle a pu obtenir des contrats de recherche et des charges de travaux dirigés.

En comparant les différentes catégories ethniques proposées, on remarque que les personnes racisées se retrouvaient davantage à travailler avec d'autres personnes partageant une origine ethnique similaire. Quant aux personnes faisant partie des catégories de minorité ethnique et de migrant majoritaire, elles se retrouvaient davantage dans des milieux de travail multiethniques comprenant également des travailleurs et travailleuses québécoises du groupe majoritaire. Sur le plan salarial, à l'exception de Sofia (racisée), la grande majorité des emplois obtenus par l'entremise des réseaux des personnes racisées et de minorités ethniques étaient rémunérés à hauteur du salaire minimum et ne correspondaient pas à leur niveau de scolarité ou à leur formation. Par contraste, les réseaux des personnes migrantes majoritaires tendent à mener à des emplois moins déqualifiants et mieux rémunérés.

Qu'il s'agisse de Sofia ou des migrants majoritaires, leur succès à trouver un emploi plus en phase avec leurs attentes salariales et professionnelles peut s'expliquer en partie par les lieux où les emplois ont été décrochés. Sofia, Ariane et Jonathan ont obtenu des contrats à l'université, lieu où la rémunération est souvent conventionnée.

Il faut toutefois souligner que les emplois obtenus dans une institution universitaire procurent leur lot de précarité puisqu'ils sont pour la plupart contractuels et qu'une fois la session ou les études terminées, il peut être difficile de les conserver³⁸. Cela n'empêche pas qu'une personne puisse être embauchée pour un poste après avoir terminé sa formation, comme ce fut le cas pour Ariane. Quant à Alexandre, bien qu'il ait commencé avec un poste de caissier-vendeur en boulangerie à l'instar de Rachid, son lieu de travail offrait des opportunités de mobilité professionnelle ascendante. Alexandre a rapidement obtenu un poste de gérant qui faisait appel à certaines compétences acquises dans sa formation en gestion. Ainsi, même s'il est encore en situation de déqualification, son emploi est plus près de ses compétences acquises dans sa formation. Il serait en quelque sorte « semi-déqualifié ».

En quoi ça correspond, moi dans mes études universitaires [...] j'ai fait de la gestion d'entreprises. J'ai étudié tout ce qui est comptabilité, tout ce qui est ressources humaines, marketing, communication. Donc tout ça oui je l'utilise au quotidien dans mon travail. Mais dès l'instant où je me suis spécialisé en marketing-communication, le marketing pur je ne l'utilise pas dans cet emploi. Donc c'est pour ça que je mets six sur dix. (Alexandre, MJ, France, 29 ans, déqualifié)

La situation d'Alexandre par rapport à celle de Rachid, qui est caissier depuis environ sept ans, illustre bien les différents degrés de déqualification pouvant marquer les trajectoires des personnes migrantes comme le souligne Chicha dans son étude sur les immigrées hautement qualifiées (2009).

³⁸ Les conventions collectives des syndicats d'étudiants et d'étudiantes employées prévoient en effet que les étudiants et étudiantes ont la priorité sur certains types de contrats et que seules les personnes inscrites officiellement dans un programme peuvent avoir accès à ces emplois. Par exemple, les articles 8 et 10 de la convention collective du Syndicat des étudiant-e-s employé-e-s de l'UQAM (SÉTUE) ainsi que l'article 5 de la convention collective du Syndicat des étudiant-e-s salarié-e-s de l'Université de Montréal (SÉSUM) prévoient que certains emplois sont réservés au corps étudiant et que les étudiants et les étudiantes inscrites à temps plein dans un programme de cycle supérieur ont la priorité sur la plupart des contrats (SÉTUE, 2016; SÉSUM, 2017).

Il faut également souligner que, dans la catégorie de migrant majoritaire, une seule personne a obtenu des emplois sans l'assistance de ses réseaux. L'ensemble des emplois obtenus sans réseau par Jonathan étaient déqualifiants par rapport à son baccalauréat en littérature. Cela s'expliquait par deux facteurs selon lui. D'une part, il ne voyait pas quelles compétences professionnelles lui avait apportées sa formation ni comment elle pouvait se traduire dans un emploi. D'autre part, il affirmait rechercher des emplois temporaires pour combler ses besoins avant d'effectuer un séjour à l'étranger.

Oui, bin les possibilités étaient limitées pour ce que je voulais faire à l'époque aussi. [...] Disons que je ne voulais pas nécessairement être professeur de français ou quelque chose comme ça. Donc rendu à la fin du bacc, j'ai pu parler français, mais je n'avais pas beaucoup d'autres compétences professionnelles. [...] Et j'étais un peu là dans mon esprit et je me suis dit « ok ça sera temporaire de travailler dans la restauration ». Et j'ai toujours eu cette idée d'aller [à l'étranger] vers la fin de l'université. (Jonathan, MJ, États-Unis, 26 ans, qualifié)

Cette question des besoins contextuels a également été mentionnée dans le cas de Camelia, qui est retournée aux études après avoir occupé un emploi en lien avec sa formation et qui était contente du nouvel emploi qu'elle occupait malgré ses effets déqualifiants.

Votre nouvel emploi est-il lié à votre formation initiale? Je pense que j'ai fait une croix sur ma formation [en ressources humaines]. [rires] C'est vraiment... Ça m'a apporté et ça va m'apporter quelque chose. Mais je ne me demande plus si... si là il faut que j'y pense, probablement pas. Mais peu importe maintenant. [...] C'est surtout la mission [d'où je travaille] qui fait que je suis satisfaite, qui est gratifiant pour ce que je fais. (Camelia, ME, Roumanie, 31 ans, déqualifiée)

La révision (souvent à la baisse) des attentes socioprofessionnelles initiales fait partie du processus d'intégration pour certaines personnes migrantes et peut s'expliquer par la série d'épreuves vécues durant l'établissement au Québec (Vatz Laaroussi, 2009).

Par ailleurs, le statut socioprofessionnel et le salaire ne sont pas les seuls facteurs pris en considération par certaines personnes dans l'appréciation de la qualité de leur emploi. À titre d'exemple, on peut citer, à ce sujet, les propos assez éloquents de Rachid. Celui-ci souhaitait retrouver un emploi comme physiothérapeute, mais il a plutôt occupé un emploi en restauration de soir et éloigné de chez lui avant de travailler dans une boulangerie. Il avait également essayé un autre emploi mieux rémunéré, mais le reste des conditions de travail ne lui convenaient pas.

Et est-ce que vous avez un sentiment de reconnaissance ou de satisfaction à travailler dans la boulangerie? Oui. Parce que ma tâche dans la boulangerie c'est d'être au service à la clientèle. C'est ce que j'aime, c'est d'être avec les gens. Donc j'ai fait beaucoup d'amis. Donc si je veux trouver un autre emploi, c'est facile, je peux trouver un autre emploi facilement. Mais là où je suis, je suis correct. Donc c'est pas... Moi je ne cherche pas l'argent. Je cherche d'être tranquille à un emploi. C'est la tranquillité en premier. J'ai l'argent nécessaire pour vivre ma famille, c'est tout ce que je cherche. [...] J'ai eu d'autres offres d'emploi de clients à seize dollars, dix-sept dollars, mais c'est très loin. [...] Moi, si j'ai quelque chose à conseiller à des gens qui cherchent un emploi, c'est tout ce que tu dois prendre en considération. Le salaire est la dernière chose que tu dois voir. Est-ce que ce travail te convient, est-ce que tu es à l'aise avec? Deuxièmement, est-ce que ça t'arrange avec ta famille, ça ne nuira pas à ta famille? Troisièmement, est-ce qu'il est proche de chez toi? Quatrièmement, est-ce qu'il est flexible ce travail, est-ce que tu peux t'arranger avec tes amis? [...] Ça si tu calcules ça, c'est beaucoup plus que dix dollars de l'heure. (Rachid, PR, Maroc, 43 ans, déqualifié)

4.3.2 Le rôle des réseaux

Même si nous constatons que, au sein de l'échantillon, l'accès à des emplois offrant de meilleures conditions de travail et une adéquation avec la formation semble différencié en fonction de l'appartenance ethnoraciale, ces constats n'explicitent pas le rôle que les réseaux ont pu jouer ni les dimensions relationnelles qui ont eu une plus ou moins grande influence dans les différents parcours. À ce niveau, il peut être

utile de rappeler que les indicateurs qu'il a été possible de relever à travers la collecte de données sont le type d'aide obtenu (information, référence ou embauche directe), l'origine ethnique des personnes ayant aidé, le lieu de rencontre et la proximité relationnelle entre les personnes interviewées et les membres de leurs réseaux (voir les sociogrammes au chapitre 3). Rappelons que pour déterminer la force du lien relationnel, nous avons utilisé les catégories « très proche » pour les liens forts et « relativement proche » pour les liens faibles.

Dans le tableau 4.3.8 présenté à la page suivante, il est possible de voir que la majorité des emplois ont été obtenus grâce aux liens faibles. Les personnes racisées et les personnes de minorité ethnique ont davantage utilisé des liens forts que les personnes migrantes majoritaires. Cependant, ce n'est pas la force des liens ou le type de capital social mobilisé qui semble avoir été déterminant. En effet, tant les liens faibles que les liens forts, qui procurent un capital social principalement de type *bonding*, ont mené à une majorité d'emplois déqualifiants. Cela met de l'avant que ce n'est pas la force du lien en soi qui est synonyme d'un capital social plus favorable à l'employabilité. Même si les liens faibles favorisent en général un capital social de type *bridging* puisqu'ils permettent d'établir des ponts vers de nouveaux réseaux ou d'obtenir de nouvelles informations, cela ne signifie pas pour autant qu'il s'agira nécessairement d'un lien vers un réseau plus élevé dans la hiérarchie sociale ou d'une information menant vers un bon emploi. Bref, les liens faibles ne se valent pas tous. De manière similaire, dans son étude sur les personnes migrantes polonaises en Angleterre, Ryan (2011) insistait sur la distinction qu'il faut faire entre les liens faibles verticaux (qui permettent d'accéder à des réseaux ayant davantage de ressources) et les liens faibles horizontaux (qui permettent d'accéder à de nouveaux réseaux ayant des ressources similaires aux nôtres).

Tableau 4.3.8 Aide obtenue pour les différents emplois

Nom (formation)	Emploi	Type d'aide obtenue	Origine ethnique	Lieu de rencontre	Type de relation
Sofia (doctorat en génie en cours)	Différents contrats universitaires	Information, référence et embauche directe	Maghrébins et Québécois	Université	Liens faibles
	Enseignante dans une école religieuse	Référence	Maghrébine	Université	Lien faible
Maria (maîtrise en tourisme)	Secrétaire d'agence de placement	Référence	Mexicain	À travers une amie	Lien faible
Rachid (bacc. en physiothérapie)	Caissier dans une boulangerie	Information	Maghrébin	Voisinage	Lien fort
	Entretien dans un hôtel	Référence	Québécois	Boulangerie	Lien fort
Mohamed (certificats en comptabilité)	Emballleur dans une usine	Embauche directe	Maghrébin	Mosquée	Lien faible
	Caissier dans une boulangerie	Référence	Tunisien	Ami de son père	Lien faible
Lionel (Licence en sociologie et en administration)	Manufacture et manutention pour des agences	Information et référence	Afro-caribéens	Association ethnique et travail	Liens forts
	Sécurité pour un organisme	Embauche directe	Afro-caribéens	Association ethnique	Liens forts
Camelia (bacc. en ressources humaines)	Commis d'un magasin de grande surface	Information	Roumains	Famille	Liens forts
	Préposée occasionnelle dans des festivals	Embauche directe	Québécoise	Bénévolat	Lien faible
Alexei (maîtrise en administration)	Commis-caissier dans une épicerie	Référence	Kazakhe	Travail	Lien fort
	Assistant-cuisinier dans une cafétéria	Information	Ukrainien	Collège	Lien faible
	Débugueur linguiste pour une entreprise	Référence	Kazakhe	Travail	Lien fort
Ariane (licence en droit)	Avocate à son compte	Information et référence	Principalement français	Université, association et média social	Liens forts et faibles
	Superviseure et tutrice à l'université	Embauche directe	Québécoise	Université	Lien faible
Jonathan (maîtrise anthropologie en cours)	Auxiliaire d'enseignement à l'université	Information, référence et embauche directe	Québécoises et Américains	Université	Liens faibles
Alexandre (maîtrise en marketing)	De vendeur à gérant dans une boulangerie	Information	Québécoise	Amie d'un ami de son frère	Lien faible

Il s'ensuit que la direction (horizontale ou verticale) des liens semble dépendre de la position sociale initiale des individus qui entrent en relation et, comme nous le verrons plus bas, des lieux où sont faites les rencontres. Il faut souligner que pour les personnes ayant un statut social initial élevé, la force des liens aurait une influence moins importante sur l'accès à de bons emplois. En fait, « à partir d'une position initiale proche du sommet de la structure, il y a avantage à utiliser des liens forts qui fournissent des ressources semblables ou meilleures » (Lin, 1995, p. 692). Il importe donc de nuancer l'interprétation de la théorie de Granovetter (1973, 1983 et 1995) selon laquelle il serait plus « payant » de recourir à des liens faibles pour trouver un bon emploi. Ainsi, dans le cas de personnes bien placées dans la hiérarchie sociale, recourir à l'aide de ses amis ou de ses parents proches (donc à des liens forts) peut souvent procurer un meilleur retour sur investissement que la mobilisation de liens faibles de type « bridging ».

En ce qui concerne l'ethnicité des relations qui ont mené vers l'obtention d'un emploi, la plupart des liens mobilisés faisaient partie d'un réseau coethnique³⁹. De plus, dans la majorité des cas, les connaissances, qu'elles soient coethniques ou extraethniques, n'ont pas mené à des emplois en lien avec la formation des personnes interviewées⁴⁰. Même si le caractère coethnique ou extraethnique des relations ne semble pas avoir eu une influence marquée sur l'intégration socioprofessionnelle de l'échantillon, c'est plutôt l'ethnicité des individus engagés dans la relation qui peut avoir eu un impact. À cet effet, le tableau 4.3.8 indique que deux des trois personnes migrantes majoritaires ont pu obtenir des emplois qualifiés grâce à des relations

³⁹ Rappelons que le terme « coethnique » est utilisé pour désigner les relations conationales et les relations panethniques.

⁴⁰ Même si cela ne traduit pas nécessairement une meilleure insertion socioprofessionnelle, le fait d'avoir des contacts extraethniques peut tout de même mener à des emplois où les travailleurs et travailleuses ne sont pas toutes des personnes migrantes ou des personnes partageant la même origine ethnique, permettant ainsi une diversification ethnique du réseau, comme ce fut le cas pour Alexandre.

coethniques. Pour la grande majorité des personnes migrantes racisées et de minorités ethniques, les emplois décrochés par le biais de réseaux coethniques étaient principalement déqualifiants. À l'instar de l'étude réalisée par Ooka et Wellman (2006) dans le Toronto des années 1970, cela pourrait s'expliquer par le fait que les gens avec qui les personnes non racisées développent des liens font également partie d'un groupe politiquement majoritaire et mieux intégré sur le marché de l'emploi. Autrement dit, alors que les personnes non racisées pourraient se contenter de liens coethniques, les personnes racisées devraient mettre leur effort dans le développement d'un réseau extraethnique avec des personnes natives ou migrantes majoritaires.

Toutefois, les inégalités de qualité d'emploi observées concernent également les emplois que les répondantes et les répondants ont obtenus par le biais de connaissances québécoises, et ce, même s'il n'y a que quelques personnes qui ont reçu de l'aide de leur part. Les personnes migrantes majoritaires ont en général obtenu de meilleurs emplois grâce à des connaissances québécoises que les personnes migrantes racisées et de minorité ethnique. Cela peut notamment s'expliquer par la plus grande proportion de Québécois et de Québécoises dans les réseaux des migrants majoritaires, ce qui augmenterait les probabilités qu'une connaissance québécoise soit en mesure d'offrir son aide.

Par ailleurs, le fait d'avoir des contacts québécois ne favorise pas nécessairement l'obtention d'un bon emploi, puisque ces contacts peuvent aussi être déconnectés des réseaux professionnels appropriés.

[Mon copain québécois] travaille dans un domaine séparé de communication. [...] Il connaît un peu de ce que je parle parce qu'il a un bacc en communication. Mais il n'a pas beaucoup de contacts avec la santé publique ou avec les choses que j'aime. [...] Donc il n'y a pas beaucoup de personnes que je

peux dire « aide-moi avec mon CV ou parle de moi à quelqu'un ». Ils ne sont pas connectés... (Gloria, Colombie, 45 ans, sans emploi)

Nous pouvons aussi penser à Rachid qui s'est fait référer par un contremaître québécois pour un emploi d'entretien dans un hôtel. Ce dernier exemple, sans nous permettre d'avoir le point de vue de son contact, permet de souligner que, malgré qu'une personne soit considérée comme étant très proche, cela ne garantit pas qu'elle souhaite ou puisse pleinement aider. En effet, « pour qu'une relation donne accès à une ressource, il faut 1) que la relation existe, 2) qu'Alter dispose de la ressource et 3) qu'Alter soit disposé à la mettre à la disposition d'Ego » (Bidart *et al.*, 2011, p. 256). Il faut ici rappeler la limite de la recherche quant à la vérification de la réciprocité relationnelle des liens rapportés par les personnes interviewées. Il se peut que les relations mentionnées dans les sociogrammes et les entrevues ne se considèrent pas comme étant très proches ou relativement proches des personnes interviewées. Comme le mentionne Nan Lin, « les principes d'homophilie et de prestige suggèrent des interactions avec des acteurs occupant des positions égales ou plus élevées dans la structure sociale » (Lin, 1995, p. 691). Ainsi, alors que certaines personnes peuvent avoir intérêt à développer un lien avec un Alter pouvant offrir certaines ressources, il est possible que cet Alter ne voie pas la relation du même œil. D'autres recherches ont d'ailleurs démontré que l'aide offerte par des connaissances peut varier en fonction de l'origine ethnique des personnes et que certaines catégories de personnes racisées, notamment les personnes noires, étaient moins recommandées que d'autres ou étaient dirigées vers de moins bons emplois (Valat, 2016, p. 234).

Même si, en dernière analyse, les personnes migrantes majoritaires semblent obtenir de meilleurs résultats que les personnes de minorité ethnique et les personnes racisées lorsqu'elles obtiennent de l'aide de leurs réseaux, l'ethnicité des individus et des membres de leurs réseaux n'est pas le seul facteur qui conditionne l'efficacité de l'aide obtenue. La qualité différenciée des emplois obtenus par le biais des réseaux

peut également s'expliquer par le fait que les relations mobilisées dans la recherche d'emploi – qu'elles soient des liens forts ou faibles, procurant un capital social de type *bonding* ou *bridging* – semblent davantage intégrées dans des milieux où les possibilités d'emploi correspondent à leur formation. En d'autres termes, peu importe le type de lien mobilisé, les migrants et les migrantes majoritaires rencontrées auraient tendance à obtenir un meilleur retour sur investissement dans leurs réseaux que les personnes racisées, notamment parce que les individus qui constituent leurs réseaux auraient davantage été rencontrés dans des milieux professionnalisants comme le montre le tableau 4.3.8. En effet, les trois personnes ayant obtenu des emplois qualifiés grâce à leurs réseaux (Sofia (PR), Ariane (MJ) et Jonathan (MJ)) ont bénéficié d'une aide d'une connaissance rencontrée à l'université, ce qui nécessite un certain capital économique. Plutôt que d'être considérés de manière isolée, l'accès différencié aux contextes de sociabilité et l'efficacité différenciée des relations coethniques, conationales ou panethniques nous permettent plutôt de révéler une interaction complexe entre les variables d'appartenance ethnoraciale, de classe sociale et de genre qui affecte la qualité de l'intégration socioprofessionnelle des personnes migrantes. Cela nous permet d'avancer que le développement et l'efficacité des réseaux sont sujets à des dynamiques d'intersectionnalité des systèmes de domination⁴¹. Ceci n'exclut toutefois aucunement l'influence des différents obstacles pouvant être rencontrés à divers degrés par toutes les personnes migrantes sans égard à l'appartenance ethnoraciale, dont la non-reconnaissance des diplômes ou de l'expérience étrangère, la qualité de la langue française et la discrimination systémique à l'emploi.

⁴¹ Brièvement résumé, le concept d'intersectionnalité des systèmes de domination, ou de la consubstantialité des rapports sociaux, renvoie au fait que des personnes se situant à l'intersection des principaux systèmes de domination (capitalisme, patriarcat, racisme, colonialisme) ne font pas qu'additionner les types d'oppression vécue. Les systèmes de domination, ou les rapports sociaux, s'articulent, s'imbriquent, se nourrissent et s'influencent de manière à produire une oppression qualitativement différente (Bilge, 2009; Chicha, 2009 et 2012; Galerand et Kergoat, 2014).

Ce constat – selon lequel la grande majorité des répondants et des répondantes ont développé un réseau principalement coethnique, conational ou panethnique et que le capital social, autant *bridging* que *bonding*, qui en résulte est potentiellement plus profitable pour les personnes migrantes majoritaires – tend à conforter les thèses d'Ooka et Wellman (2006) et celles de Bidart et ses collègues (2011). En effet, les premiers remarquaient qu'à la fin des années 1970 à Toronto, les personnes faisant partie de groupes ethniques socialement valorisés obtenaient un meilleur retour sur investissement dans l'utilisation de liens coethniques que ceux faisant partie des groupes socialement dévalorisés, qui avaient avantage à établir des liens extraethniques pour obtenir un bon emploi (Ooka et Wellamn, 2006). Les seconds affirment que, malgré la possibilité de mobilité sociale que le capital social peut offrir, ce dernier peut avoir tendance à renforcer les inégalités sociales étant donné le principe d'homophilie selon lequel les individus développent davantage des relations partageant une similarité, notamment sur le plan de l'ethnicité et de la classe sociale (Bidart *et al.*, 2011). Ainsi, si l'on considère que, pour diverses raisons, le développement d'un réseau principalement coethnique semble être davantage la norme que l'exception, l'efficacité du capital social individuel serait donc en partie tributaire du capital social collectif des différents groupes ethniques.

Cela nous amène à reconsidérer certaines propositions théoriques quant au capital social et à la force des liens faibles. Portes (1998) affirmait que le capital social pouvait avoir des effets négatifs, notamment l'exclusion de certaines catégories de personnes des canaux menant vers des opportunités d'emploi avantageuses. Dans la même veine, Waldinger et Lichter (2003) démontraient que les réseaux de panethniques des « Latinos » aux États-Unis, bien qu'étant amplement mobilisés, menaient à des niches d'emploi de panethniques à faible rémunération et statut social. Il faut cependant préciser que, pour les Latinos, ce sont principalement ceux ayant une peau foncée qui se retrouvent dans des niches d'emploi précaires et peu qualifiées

(Morales, 2008). En d'autres termes, il semble que, dans le marché dit « secondaire » (Beaucage, 1988), le recrutement semble tout aussi nourri par les réseaux de coethniques, conationaux ou panethniques, certains employés accaparant des catégories d'emplois au sein de leur entreprise, de manière à favoriser l'embauche des membres de leur communauté ethnique en recommandant leurs proches, amis et connaissances à leur employeur. On sait par ailleurs qu'aux États-Unis, les personnes natives « blanches » ont aussi tendance à obtenir majoritairement leurs emplois à travers leurs réseaux (DiTomaso, 2013), tout comme les personnes migrantes majoritaires interrogées dans le cadre de ce mémoire. Le capital social collectif des personnes natives faisant partie du groupe majoritaire ainsi que le capital social des personnes migrantes majoritaires, qu'il soit basé sur des liens faibles ou des liens forts, pourrait avoir tendance à exclure les autres catégories de personnes migrantes des canaux menant aux bons emplois.

L'utilisation des réseaux comme mode de diffusion des ouvertures de poste ou comme critère de sélection par référence, dans un contexte de déqualification professionnelle différenciée selon la catégorie ethnique (Renaud et Cayn, 2006; Boudarbat et Cousineau, 2010), aurait ainsi tendance à accentuer cette inégalité en faveur des personnes dans le haut de la hiérarchie sociale. Nous pourrions en fait parler d'une discrimination systémique⁴² qui s'effectue avant même les processus d'embauche puisque les personnes, selon leur appartenance ethnique, auraient de plus ou moins grandes probabilités d'avoir accès aux bonnes informations menant à de bons emplois (Béji et Pellerin, 2010).

⁴² Rappelons que la discrimination systémique en matière d'emploi a été définie comme étant « une situation d'inégalité cumulative et dynamique résultant de l'interaction, sur le marché du travail, de pratiques, de décisions ou de comportements, individuels ou institutionnels, ayant des effets préjudiciables, voulus ou non, sur les membres de groupes visés par l'article 10 de la Charte [québécoise des droits et libertés]. » (Chicha-Pontbriand, 1989, p. 85)

Cette recherche semble donc démontrer que les personnes migrantes racisées sont les principales laissées-pour-compte en matière de circulation du capital social permettant une mobilité socioprofessionnelle. Nous ne pouvons cependant pas affirmer que cette discrimination, qui se ferait sur la base des possibilités d'accès à certains réseaux, serait uniquement une discrimination ethnoraciale. En effet, nous soulignons l'importance des conditions matérielles d'existence et des inégalités socioéconomiques dans les possibilités d'accès à certains contextes de rencontre et de sociabilité. Ce type de discrimination s'appliquerait potentiellement à toute catégorie de personne économiquement et socialement exclue, dont les personnes natives blanches et francophones provenant de milieux défavorisés. Cependant, dans une perspective intersectionnelle, nous pourrions nous attendre à ce que cette inégalité dans l'accès aux bons emplois grâce aux réseaux se fasse davantage ressentir pour les personnes migrantes racisées ayant un faible statut socioéconomique à leur arrivée, notamment à cause des expériences de discrimination ethnoraciale relationnelle telles que répertoriées dans notre étude. Malheureusement, la présente recherche n'a pas permis d'amasser suffisamment de données nous permettant d'approfondir cette piste d'explication. Afin de mieux rendre compte de cette articulation, une étude comparative de l'utilisation des réseaux par les personnes natives, racisées et non racisées, et par les personnes migrantes, racisées et non racisées, serait la bienvenue.

CONCLUSION

Le présent mémoire abordait le thème de l'intégration socioprofessionnelle des personnes migrantes. En constatant que l'hypothèse du capital humain était insuffisante pour rendre compte du fait que les personnes migrantes sont davantage déqualifiées que les personnes nées au Québec, nous avons décidé d'aborder cet enjeu sous l'angle du capital social et des réseaux sociaux. Cet angle d'approche semblait d'autant plus prometteur puisque, selon les données de l'ELIC, 45 % des personnes migrantes ont utilisé leurs réseaux afin de se trouver un emploi durant les six premiers passés au Canada et que, selon l'enquête de DiTomaso (2013), seulement 1 % des personnes blanches étasuniennes sondées n'a jamais eu de l'aide de la part de ses réseaux dans la recherche d'emploi.

En plus, de l'inégalité potentielle de capital social entre personnes migrantes et personnes natives, nous nous sommes également intéressés aux inégalités socioprofessionnelles entre les personnes migrantes racisées et non racisées. En effet, dans la littérature consultée, il a été constaté que certaines catégories de personnes migrantes, notamment les personnes s'identifiant comme arabes, noires ou latino-américaines, connaissent des taux d'emploi et une rémunération inférieure aux personnes migrantes non racisées et aux personnes nées au Canada, et ce même si leurs profils et leurs qualifications sont équivalentes (Block et Galabuzi, 2011; Pendakur et Pendakur, 2011 et 2015). En parallèle à l'influence potentielle des réseaux sociaux, il était possible qu'une forme de discrimination ethnoraciale puisse engendrer une telle inégalité comme le soulignaient certaines études (CDPDJ, 2012; Eid, 2012). Il restait à voir si la discrimination pouvait se refléter dans le développement et la mobilisation des réseaux dans un contexte de recherche d'emploi.

La problématique résumée ci-haut nous a amenés à formuler la question de recherche suivante : à titre comparatif, comment les réseaux sociaux des personnes migrantes racisées et des personnes migrantes non racisées établies à Montréal affectent-ils leur parcours d'intégration socioprofessionnelle? Plus précisément, nous souhaitons mieux comprendre la manière dont les réseaux des personnes migrantes se développaient et étaient mobilisés. Nous voulions également observer si la discrimination ethnoraciale affectait la construction des réseaux et si l'utilisation de différents types de capital social pouvait mener à des parcours différenciés entre les personnes racisées et non racisées.

Afin d'obtenir des réponses à nos questionnements, nous avons entrepris une collecte de données qui s'appuyait sur une méthodologie qualitative mixte. Auprès d'une douzaine de répondants et de répondantes, nous avons réalisé des entretiens semi-dirigés qui abordaient les thèmes du contexte prémigratoire, du développement des réseaux à Montréal, et du processus d'intégration socioprofessionnelle à Montréal. À la suite des entretiens semi-dirigés, nous avons demandé aux personnes rencontrées de réaliser des sociogrammes égocentrés à partir d'une procédure inspirée par Hogan et ses collègues (2007). Ces différents outils de collecte de données devaient nous permettre de saisir l'aspect dynamique des réseaux, la perception des acteurs sur le développement des réseaux et leurs rôles dans l'intégration socioprofessionnelle, tout en rendant compte de la structure et de la composition de leurs réseaux.

Malgré la richesse du matériel obtenu, certaines limites de la recherche doivent être rappelées. Tout d'abord, l'échantillon non probabiliste n'était composé que de douze personnes, ce qui empêche toute possibilité de généralisation des résultats et des analyses à l'ensemble de la population concernée. Cette recherche demeure néanmoins exploratoire; ses résultats peuvent permettre de dégager des tendances ou participer à des remises en question qui pourraient servir à l'élaboration de nouvelles

recherches. Ensuite, l'importance accordée aux relations par les répondants et les répondantes ne signifie pas que les Alter accordaient la même importance à la relation; nous n'avions accès qu'à une des deux faces de la médaille relationnelle. Enfin, le statut du chercheur, qui est de surcroît un homme blanc pouvant être considéré comme un « Québécois de souche », a pu entraîner un biais de désirabilité sociale, ce qui a pu influencer les réponses aux questions portant sur la discrimination ethnoraciale ou les relations avec les personnes du groupe majoritaire.

Cette recherche a toutefois permis de mettre en lumière des facteurs influençant le développement des réseaux et leur efficacité dans la recherche d'emploi. Premièrement, les contextes de rencontre sont nécessaires pour le développement des réseaux. Ce qui peut apparaître comme une évidence méritait néanmoins que l'on s'y attarde puisque certains facteurs peuvent affecter l'accès à ces contextes. Même si la plupart des personnes ont rencontré de nouvelles personnes à travers un établissement d'enseignement, le travail ou par le biais d'autres amitiés, l'accès aux contextes de sociabilité dépendait en partie des conditions matérielles d'existence des personnes interviewées. En effet, l'absence de ressources financières, les responsabilités familiales, le fait d'habiter dans un quartier périphérique où les loyers sont moins chers ou les horaires chargés par le travail ou les études a été un frein pour plusieurs personnes dans le développement de leurs réseaux. Pour certaines personnes, cela les a empêchées d'aller à l'université ou de fréquenter des lieux, comme des bars ou des associations sportives, qui nécessitent une dépense d'argent. Pour d'autres, cela avait un impact sur le temps et l'énergie disponible à investir dans le développement et l'entretien de leurs réseaux. Il était toutefois possible que le capital social des personnes rencontrées permette d'avoir accès à de nouveaux réseaux à travers une référence pour un emploi, une association ou un établissement d'enseignement par le biais d'un contact ou de ressources financières partagées.

Cependant, comme nous le résumerons plus en détail ci-après, l'utilisation du capital social *bridging* ou *linking* ne menait pas nécessairement vers des réseaux rentables sur le plan socioprofessionnel. En fait, le développement des réseaux ne se traduisait pas toujours par une augmentation du capital social puisque les membres du réseau n'ont pas nécessairement des ressources à offrir. De plus, le capital social n'avait pas toujours un impact positif sur l'intégration socioprofessionnelle. Comme le relevait Portes (1998), le capital social peut avoir un aspect négatif. Pour certaines femmes rencontrées, la carrière de leur mari passait avant la leur. En consacrant davantage d'heures aux soins des enfants ou au travail pour payer les comptes et financer les études de l'autre, ces femmes contribuaient positivement au capital social de leur mari sans qu'elles puissent nécessairement bénéficier elles aussi d'un retour sur investissement équivalent. D'une certaine manière, elles avaient un solde négatif en matière de capital social, ce qui affectait non seulement leur insertion socioprofessionnelle, mais également le développement de leurs réseaux.

Un des autres aspects importants abordés par cette recherche est la manière dont se manifeste l'homophilie dans le développement des réseaux des personnes migrantes. Sans qu'il y ait de volonté de distanciation exprimée sur la base de différences culturelles, un certain écart culturel a été constaté par plusieurs personnes entre elles et les membres du groupe natif majoritaire ou d'autres groupes ethnoraciaux. Cet écart se faisait moins sentir chez les migrants majoritaires que chez les personnes migrantes racisées. Cela expliquerait en partie pourquoi les personnes migrantes racisées ont moins de Québécois ou de Québécoises dans leurs réseaux que les migrants majoritaires. Ajoutons que cela serait également cohérent avec la théorie bourdieusienne entourant les *habitus* au niveau culturel (Bourdieu, 1980a). Les individus provenant des différentes catégories ethnoraciales auraient développé et intégré des *habitus* culturels, des goûts spécifiques qui ne favorisent pas nécessairement des rapprochements interethniques et contribueraient au contraire à

une homophilie ethnique involontaire. Cela s'est d'ailleurs reflété dans une étude sur l'immigration polonaise à Londres où le capital culturel était perçu comme une barrière dans l'accès aux réseaux des personnes natives (Ryan, 2011).

À ce titre, nous avons également souligné le fait que, pour plusieurs, les réseaux des personnes natives majoritaires semblaient saturés et qu'il était difficile d'y entrer. D'autres personnes interrogées, plus particulièrement les personnes racisées, ont exprimé avoir vécu un sentiment de rejet qui découlait d'une expérience de racisme ou de mise en altérité, ce qui pouvait renforcer une homophilie sur le plan ethnoracial. Il faut toutefois rappeler que l'ensemble des personnes sondées finissaient bien souvent, et sans nécessairement le rechercher, par être incluses dans des contextes d'interaction leur permettant de rencontrer des personnes partageant des caractéristiques semblables aux leurs.

En effet, en combinant l'expression des facteurs incitant aux rapprochements et à la distanciation relationnelle dans les entrevues avec l'homophilie présente dans les sociogrammes, il a été possible de constater que la forte majorité des répondants et des répondantes avaient développé des relations homophiles nouées majoritairement avec des personnes partageant leur ethnicité, leur profil socioprofessionnel, ou même leur expérience de la migration, et ce, même si cela n'avait pas été explicitement mentionné. Un répondant migrant majoritaire mentionnait d'ailleurs que, malgré son ouverture aux différentes communautés culturelles, les milieux qu'ils fréquentaient étaient relativement homogènes sur le plan ethnique et socioéconomique. Ainsi, bien que l'homophilie relationnelle puisse découler de préférences individuelles, elle serait également influencée par une division de l'espace social et, comme le diraient Bidart et ses collègues (2011), l'homophilie contribuerait à son tour à une ségrégation ethnique et professionnelle de l'espace social. Cela remet à l'avant-plan le fait que les contextes de rencontre ont un impact déterminant sur le développement des réseaux

puisque le fait de fréquenter des lieux comme des organismes d'aide à la recherche d'emploi, un milieu d'emploi, un établissement d'enseignement, etc., augmente les probabilités de tisser des liens avec d'autres personnes ayant un profil partiellement similaire. L'hypothèse de la ségrégation de l'espace social ne permettrait pas uniquement d'expliquer l'écart entre l'homophilie exprimée par les personnes rencontrées et l'homophilie présente dans leurs réseaux; elle permet potentiellement de mieux comprendre ce qui maintient une certaine étanchéité entre les marchés primaire et secondaire du travail (Beaucage, 1988).

Bien que l'analyse des facteurs influençant l'accès aux contextes de rencontre et favorisant certains types de relations homophiles ne touchait pas directement à l'influence des réseaux sur la qualité de l'intégration socioprofessionnelle, ce détour analytique nous a permis de mieux comprendre comment peuvent se développer les réseaux des personnes migrantes et quels éléments peuvent avoir un impact sur la qualité des emplois obtenus.

Dans l'analyse descriptive et comparative portant sur la qualité des emplois obtenus, nous avons pu constater que l'accès à des emplois offrant de meilleures conditions de travail et une adéquation avec la formation des répondants et des répondantes rencontrées semblait différencié en fonction de l'origine ethnoraciale. En effet, que ce soit avec ou sans l'aide de leurs réseaux, les personnes racisées ont presque exclusivement obtenu des emplois faiblement rémunérés et ne répondant pas à leurs qualifications. Pour les personnes de minorité ethnique, les emplois obtenus à travers les réseaux étaient majoritairement déqualifiants alors que ceux obtenus sans aide relationnelle offraient de meilleures conditions de travail. De plus, les emplois obtenus sans l'aide des réseaux employaient également davantage de personnes québécoises du groupe majoritaire. Ces résultats reflètent en partie ce qui a été observé aux États-Unis, où le capital social ne semblait pas avoir d'impact sur la

qualité des emplois des personnes migrantes noires et latino-américaines puisque, que ce soit avec ou sans l'aide des réseaux, ces personnes connaissaient une mauvaise insertion socioprofessionnelle (Tegegne, 2015). Nos résultats diffèrent cependant pour les personnes migrantes majoritaires. Dans l'étude susmentionnée, les personnes blanches connaissaient une déqualification lorsqu'elles utilisaient leurs réseaux dans la recherche d'emploi. De notre côté, pour la catégorie des migrants majoritaires, bien que la taille de celle-ci soit restreinte par rapport aux autres, les emplois obtenus à travers des connaissances ont été majoritairement positifs et correspondaient pour la plupart à leurs qualifications. Comme nous le montrerons plus bas, cette différence avec les résultats de Tegegne peut être due aux contextes de sociabilité où les réseaux ont été développés.

En nous concentrant davantage sur les caractéristiques des relations ayant permis d'accéder à un emploi, nous avons pu constater que, conformément à la littérature (Granovetter, 1995), la majorité des emplois a été obtenue par l'entremise de liens faibles qui procurent en général un capital social de type *bridging*. Cependant, en s'attardant à la qualité des emplois obtenus par les réseaux, autant les liens faibles que les liens forts ont mené à une majorité d'emplois déqualifiants pour les personnes racisées et de minorité ethnique. Bien qu'elle puisse avoir une influence sur les possibilités d'avoir accès à un emploi, la force des liens ne serait pas déterminante sur la qualité des emplois décrochés. Comme le remarquaient Lin (1995) et Ooka et Wellman (2006), le statut social des individus, que ce soit aux plans économique ou ethnoracial, serait peut-être plus déterminant quant aux ressources rendues disponibles à travers les membres des réseaux.

Pour rendre compte de cela, Ryan (2011) proposait de distinguer les liens faibles verticaux des liens faibles horizontaux. Alors que les liens faibles horizontaux se développeraient de manière endogène – c'est-à-dire avec des individus partageant des

conditions matérielles similaires, un même capital culturel ou une même appartenance ethnoraciale –, les liens faibles verticaux permettraient d'avoir accès à des personnes ayant une position et un statut social différent. Les positions sociales des personnes impliquées dans la relation détermineraient si le lien est horizontal ou vertical. Ainsi, dans un cas de lien faible vertical, si une personne a dorénavant accès à une verticalité ascendante, il est fort probable que, pour l'autre personne mieux positionnée socioéconomiquement, il y ait une verticalité descendante. Considérant cela, une personne ayant un statut social élevé ou plus valorisé pourrait avoir avantage à utiliser des liens forts procurant des ressources semblables à celles dont elle dispose initialement.

À cet égard, parmi les personnes ayant obtenu un emploi à travers l'utilisation de relations coethniques (conationales ou panethniques) ou extraethniques, les personnes migrantes majoritaires sont presque les seules à avoir obtenu un emploi correspondant à leurs qualifications. Il en ressort que ce n'est pas le caractère coethnique ou extraethnique en soi qui semble influencer la qualité des emplois obtenus, mais plutôt l'effet croisé de deux variables corrélées: le degré de racisation et la position socioéconomique des individus impliqués dans la relation. Étant donné la taille restreinte de notre échantillon, il faut tout de même faire preuve de prudence si l'on souhaite suivre cette piste d'analyse.

Après tout, parmi les personnes ayant obtenu un emploi par le biais d'une connaissance québécoise, seules deux personnes migrantes majoritaires et une personne racisée ont décroché un emploi qualifié. Bien que les personnes natives, tout comme l'ensemble des membres des réseaux présentés, puissent exercer une rétention de ressources envers certaines catégories de personnes migrantes, il est également possible que, dans certains cas, elles n'aient tout simplement pas les ressources appropriées pour aider les gens à se trouver un emploi de qualité (Bidart *et al.*, 2011).

Rappelons qu'il nous était impossible de confirmer la réciprocité de l'intensité relationnelle puisque nous n'avions accès qu'à une des faces de la médaille, soit l'interprétation que les répondants et les répondantes avaient de leurs relations. Cela nous permet également de souligner à nouveau que le fait d'avoir un réseau développé ne se traduit pas nécessairement par un capital social élevé.

Enfin, ce qui semble avoir eu l'impact le plus important sur la qualité des emplois obtenus est le lieu où les relations mobilisées ont été tissées. Nous avons notamment fait ressortir le fait que l'ensemble des emplois qualifiés décrochés par le biais des réseaux découlaient de connaissances rencontrées à l'université. Cela remet en évidence l'importance des facteurs influençant l'accès aux contextes de sociabilité qui influenceraient ainsi indirectement la qualité de l'intégration socioprofessionnelle.

En dernière analyse, si les personnes migrantes majoritaires semblent avoir connu une meilleure intégration socioprofessionnelle par le biais de leurs réseaux que les personnes racisées ou de minorité ethnique, cela serait notamment dû à la manière dont les réseaux des personnes migrantes rencontrées se sont développés – c'est-à-dire dans l'articulation d'un accès différencié à certains milieux de rencontre, d'une disponibilité variable quant à la sociabilité, ainsi que des rapprochements homophiles sur les plans socioprofessionnel et ethnoracial. Tout en découlant en partie d'une ségrégation ethnique de l'espace social (Bidart *et al.*, 2011) et d'un marché du travail segmenté (Beaucage, 1988), l'articulation des différents facteurs susmentionnés aurait pour conséquence de renforcer la ségrégation ethnique de l'espace social et l'étanchéité entre les marchés du travail primaire et secondaire. Dans la mesure où les individus souhaitent venir en aide aux membres de leurs réseaux et que ces derniers sont composés en majorité de relations coethniques, cela entraînerait une homogénéisation ethnique des milieux de travail en excluant indirectement d'autres catégories ethnoraciales, tel qu'étudié par Waldinger et Lichter (2003). Cet aspect

négatif du capital social (Portes, 1998), qui part pourtant d'une intention positive de la part des membres d'un réseau souhaitant s'entraider, favoriserait ainsi les personnes ayant un statut social valorisé ou ayant un capital social initial élevé, comme le démontrent Ooka et Wellman (2006) dans leur étude.

Étant donné un contexte de déqualification professionnelle différenciée selon l'appartenance ethnoraciale (Renaud et Cayn, 2006; Boudarbat et Cousineau 2010) et l'importance généralisée des réseaux dans l'accès à l'emploi (Granovetter, 1973; DiTomaso, 2013), nos analyses nous amènent à conclure que l'utilisation des réseaux, que ce soit dans la recherche d'emploi ou le processus d'embauche, en favorisant l'embauche de certaines personnes au détriment d'autres candidats ou candidates, contribuerait en quelque sorte à la discrimination systémique à l'emploi, c'est-à-dire à « une situation d'inégalité cumulative et dynamique résultant de l'interaction, sur le marché du travail, de pratiques, de décisions ou de comportements, individuels ou institutionnels, ayant des effets préjudiciables, voulus ou non » (Chicha-Pontbriand, 1989, p. 85).

La discrimination à l'emploi, qui se ferait en partie sur la base de l'accès aux « bons » réseaux, ne serait pas uniquement et explicitement une discrimination ethnoraciale. Rappelons que parce que les conditions matérielles d'existence influencent fortement l'accès aux contextes de sociabilité et le développement des réseaux, cette forme de discrimination fondée sur la condition sociale pourrait potentiellement affecter toutes les catégories de personnes socialement et économiquement marginalisées⁴³.

⁴³ La définition de discrimination systémique de Chicha-Pontbriand (1989) fait notamment référence aux groupes mentionnés par l'article 10 de la Charte québécoise des droits et libertés. Ces groupes susceptibles de subir une discrimination se définiraient sur la base de « la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap » (*Charte des droits et libertés de la personne*).

Cependant, même si un accès différencié aux réseaux pourrait être pénalisant professionnellement parlant pour des femmes québécoises blanches francophones provenant d'un milieu défavorisé, il serait fort probable que les femmes migrantes racisées se retrouvent dans une situation encore plus désavantageuse. En prenant en compte la consubstantialité des rapports sociaux ou l'intersectionnalité des systèmes de domination⁴⁴, l'interaction des différents rapports sociaux ou systèmes de domination (capitalisme, sexisme, racisme, colonialisme) s'articulerait de manière à produire une situation qui dépasse la simple addition des expériences d'oppression (Bilge, 2009; Chicha, 2009 et 2012; Galerland et Kergoat, 2014). Cela nous apparaît d'autant plus pertinent que la discrimination en emploi vécue par différentes personnes marginalisées s'effectuerait par un mécanisme informel de présélection par le biais des réseaux qui s'appliquerait à tous et à toutes.

Malgré ses différentes limites méthodologiques, ce mémoire pourra tout de même contribuer à la littérature sociologique sur certains plans. Tout d'abord, nous avons mis en place une méthode de collecte de donnée mixte qui, bien qu'étant expérimentale et sujette à amélioration, permet de rendre compte de la complexité du développement des réseaux sociaux. Selon nous, en plus d'être peaufinés, de tels outils de collecte de données devraient être davantage utilisés dans le cadre d'études longitudinales qui permettraient de mieux saisir les dynamiques évolutives des réseaux sociaux. En élargissant la taille de l'échantillon, il serait également possible de produire des analyses quantitatives des sociogrammes qui viendraient appuyer les analyses qualitatives des récits.

Ensuite, même s'il est impossible de généraliser les conclusions de notre étude à l'ensemble de la population migrante montréalaise, nous avons pu entrevoir que la

⁴⁴ Pour une introduction aux différends entre les deux approches théoriques, nous suggérons la lecture d'un article coécrit par Elsa Galerland et Danièle Kergoat (2014).

force des liens et les types de capital social *bonding* et *bridging* ne semblent pas aussi déterminants sur la qualité des emplois obtenus que ne le laisse croire une partie de la littérature sociologique. En faisant ressortir, d'une part, l'impact des contextes de sociabilité et des conditions matérielles d'existence (éléments auxquels nous n'avions pas accordé tant d'importance au début de la recherche) sur le développement et les qualités des réseaux et, d'autre part, l'influence différenciée des réseaux sur la qualité des emplois, cela nous a permis de mieux comprendre que des associations relationnelles qui semblent banales et qui font partie de notre quotidien contribueraient involontairement à la ségrégation ethnique de l'espace social et à l'exclusion de certaines catégories de personne du marché du travail primaire. Ultérieurement, il serait aussi pertinent de s'interroger sur l'impact de ces dynamiques relationnelles sur la négociation des frontières ethniques d'un point de vue identitaire.

De plus, si nous nous sommes intéressés au développement et à l'utilisation des réseaux sociaux des personnes migrantes, nous n'avons pas pu aborder de front les questions de la sociabilité des personnes natives québécoises et les pratiques d'embauche des employeurs et des employeuses. Les hypothèses que nous avons émises quant à la sociabilité des personnes natives, principalement en lien avec la saturation des réseaux et les *habitus* culturels de consommation et de fréquentation de lieux, restent à vérifier. Une étude longitudinale et comparative de la sociabilité et de l'utilisation des réseaux des personnes natives et des personnes migrantes, racisées et non racisées, pourrait permettre une meilleure compréhension du phénomène de ségrégation ethnique de l'espace social. Puis, même si nous avons fait ressortir l'importance des réseaux sociaux pour la recherche d'emploi, cela ne nous indique pas à quel point les employeurs et les employeuses montréalaises comptent sur leurs réseaux ou ceux de leurs employés et employées pour pourvoir des postes au sein de leur entreprise. Une étude sur le sujet pourrait notamment prendre en considération le

type d'entreprise, l'appartenance ethnoraciale des travailleurs et des travailleuses, l'appartenance ethnoraciale des employeurs et des employeuses, la qualité des emplois à pourvoir ainsi que les critères à partir desquels une référence serait jugée acceptable ou non par l'employeur.

Enfin, même s'il s'agit d'une recherche exploratoire, les données recueillies nous amènent à réfléchir aux rôles que pourraient jouer, dans le processus d'insertion en emploi des personnes immigrantes, les employeurs et les employeuses, les politiques publiques ainsi que les milieux forts d'intégration que sont les milieux d'enseignement.

Afin de limiter l'importance du rôle joué par les réseaux sociaux dans l'accès aux « bons » emplois, il serait important que les employeurs et les employeuses diffusent de manière publique et transparente l'annonce de leurs offres d'emploi dans le cadre de concours ouverts à tous et à toutes. Il faudrait également que les aptitudes des candidats et candidates soient évaluées à l'aune de critères objectifs permettant d'identifier la personne la plus compétente pour occuper le poste. Cela viendrait limiter, d'une part, l'importance que semble prendre le bouche à oreille dans la diffusion des offres d'emploi et, d'autre part, l'évaluation subjective de candidats ou de candidates recommandées par un ou une employée auprès des ressources humaines.

En ce sens, il serait également pertinent que le gouvernement étudie la possibilité d'obliger les employeurs et les employeuses à diffuser les ouvertures de postes lorsque le recrutement vise des personnes qui ne sont pas déjà employées par l'entreprise ou l'organisation. Dans le même ordre d'idée, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale pourrait étudier la faisabilité d'une centralisation des annonces d'ouverture de postes de manière à ce que l'ensemble des emplois

disponibles au Québec soit au moins affiché dans le portail d'Emploi Québec. Ainsi, les informations relatives à l'ouverture de postes seraient facilement accessibles pour tous et toutes.

En outre, différents programmes sont déjà mis en place par Emploi Québec pour soutenir les personnes migrantes dans leur recherche d'emploi. Il y a notamment le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME), qui offre une subvention salariale aux employeurs et employeuses pour une durée de 30 semaines ou moins, sauf exception. Une deuxième version du PRIIME a pris la forme du Projet d'intégration en emploi de personnes formées à l'étranger référées par un ordre professionnel » (IPOP)⁴⁵. La personne qui participe à ces programmes peut soit trouver un lieu de travail par elle-même ou bien compter sur l'aide du Centre local d'emploi. Toutefois, notons qu'un rapport d'évaluation du PRIIME indique que 46% des personnes ayant participé au programme se disaient surqualifiées par rapport à l'emploi subventionné qu'elles avaient obtenu par ce biais. À titre comparatif, à la même époque, la proportion de travailleurs et travailleuses universitaires québécoises surqualifiées pour leur emploi était de 32% (MESS et MICC, 2008). Il serait donc pertinent que l'on étudie la possibilité d'implanter, en complément des programmes susmentionnés, des programmes de mentorat ou d'accompagnement pour que les personnes migrantes puissent côtoyer d'autres gens déjà insérées dans les milieux professionnels pour lesquels elles sont qualifiées. Cela leur permettrait de se familiariser davantage avec les milieux d'emploi ciblés tout en leur offrant la possibilité de développer leurs réseaux professionnels.

⁴⁵ Pour plus d'information sur le PRIIME et sur le projet IPOP, il est possible de se rendre aux adresses suivantes :

<http://www.emploiuebec.gouv.qc.ca/citoyens/integrer-un-emploi/programmes-dintegration-a-lemploi/programme-daide-a-lintegration-des-immigrants-et-des-minorites-visibles-en-emploi-priime/>
http://www.emploiuebec.gouv.qc.ca/guide_mesures_services/05_Mesures_progr_Emploi_Quebec/05_10_Programme_PRIIME/Guide_PRIIME.pdf

Pour les milieux d'enseignement universitaire et technique, les résultats de la recherche permettent de proposer deux pistes de réflexion. Tout d'abord, dans les programmes « professionnalisants » qui exigent la réalisation d'un ou plusieurs stages, il faudrait s'assurer, comme cela se fait déjà dans certains établissements, que les étudiants et les étudiantes ne soient pas laissés à eux-mêmes dans leur recherche d'un milieu de stage. À cet égard, il serait plus équitable que la direction de l'établissement ou des départements concernés mette sur pied une banque de milieux de stage qui seraient proposés aux stagiaires, et que l'attribution des stages soit coordonnée par une personne ressource du département. Cela viendrait réduire les difficultés éprouvées lors de la recherche d'un stage, notamment pour les personnes migrantes qui n'ont aucun contact dans les milieux professionnels ciblés. Une telle mesure atténuerait l'avantage qu'ont les gens pouvant accéder à des milieux de stage sur la base de leurs réseaux et de leurs contacts.

Enfin, puisque le principe d'homophilie fait en sorte que les personnes ont tendance à développer des relations davantage coethniques qu'extraethniques, les enseignants et les enseignantes pourraient utiliser certaines stratégies pédagogiques afin de favoriser la mixité ethnique au sein de leurs classes. Que ce soit pour des activités pédagogiques ou des travaux d'équipe, les enseignantes et les enseignants peuvent choisir eux-mêmes les modalités de constitution des équipes (à leur discrétion, par tirage au sort, par rotation, etc.). Cela pourrait avoir comme effet de favoriser les échanges entre des étudiants et des étudiantes qui ne se seraient peut-être jamais adressé la parole autrement et, qui sait, une telle mesure pourrait ouvrir la porte à d'éventuelles opportunités d'emploi ou, tout simplement, à de nouvelles amitiés.

ANNEXE A

CANEVAS D'ENTREVUE

Questions sociodémographiques :

- De quel pays êtes-vous originaire?
- Quel âge avez-vous?
- Quel est votre statut marital?
- Avez-vous des enfants?
- Dans quel quartier habitez-vous en ce moment?

Partie 1 : Contexte prémigratoire :

- Quels étaient les emplois de vos parents et quelle était leur formation?
- Pouvez-vous me parler de vos études et de vos expériences de travail dans votre pays d'origine?
 - o Comment aviez-vous obtenu ces emplois?
- À quoi ressemblait votre réseau dans votre pays d'origine?
 - o Est-ce que la famille prenait une partie importante de votre réseau?
Les amis?
 - o Comment faisiez-vous la rencontre de nouvelles personnes (amis, amours)?
- Qu'est-ce qui vous a poussé à quitter votre pays d'origine?
- Avant de venir à Montréal, avez-vous habité dans d'autres pays/provinces canadiennes?
 - o Si oui, y avez-vous travaillé ou y avez-vous fait des études?
- Quel était votre statut d'admission au Canada? En quelle année? Et aujourd'hui?
- Avez-vous des ami-es, de la famille, un certain réseau social avant d'arriver à Montréal?
- Quelles étaient vos attentes en matière d'insertion en emploi à votre arrivée

Partie 2 : Développement de réseaux sociaux à Montréal

- À votre arrivée, quel a été votre premier quartier de résidence?
- Comment avez-vous trouvé votre premier appartement?
 - o Par une ressource : Comment avez-vous appris l'existence de cette ressource?
 - o Par un contact : Était-ce un-e ami-e? Cette personne vient-elle également de «X pays»?
- Au moment de votre premier déménagement, avec qui habitez-vous?
- Dans les premiers mois suivant votre arrivée, avez-vous fréquenté des lieux où vous avez eu l'occasion de rencontrer des gens? Pouvez-vous me nommer les différents lieux que vous fréquentiez? Quel type de rencontre y avez-vous fait?
- Selon vous, y avait-il des contraintes qui faisaient en sorte qu'il était difficile de développer des liens ou d'entrer dans certains réseaux? Ou bien, y avait-il certaines choses qui faisaient en sorte que vous pouviez plus facilement tisser des liens avec des personnes?
 - o Avec certains groupes ou certaines personnes en particulier? Ou en général?
- Pourriez-vous me décrire l'étendue de votre réseau au moment d'entamer votre recherche d'emploi?
 - o Où avez-vous rencontré ces personnes?
 - o De quelle origine sont-elles?
 - o Quel type d'emploi occupaient-elles?
 - o Pensiez-vous qu'elles pouvaient vous référer pour un emploi (quel type?) ou vous donner de l'information sur certains postes disponibles?

Partie 3 : Processus d'intégration socioprofessionnelle

- Jusqu'à présent, avez-vous eu un ou des emplois à Montréal?
 - o Quels ont été les deux premiers et le dernier emplois (s'il y en a eu autant)?
- Pour chacun des emplois (un à la fois) :
 - o Comment avez-vous entendu parler de ce poste?
 - Avez-vous été référé par quelqu'un?
 - o Avez-vous des connaissances qui vous ont donné des conseils sur ce qu'il fallait dire en entrevue ou sur la manière de présenter votre CV à cet endroit en particulier? Ou en général?

- Lesquelles? (Lieu de la rencontre, origine ethnique et type de lien?)
 - Pouvez-vous me décrire les conditions de travail de cet emploi?
 - Est-ce que cet emploi correspondait à votre formation ou à votre expérience antérieure?
 - Quel était le taux horaire? Aviez-vous le même salaire que vos collègues?
 - Selon vous, quelles étaient les origines ethniques de vos collègues?
 - Cet emploi était-il occupé majoritairement par des hommes ou des femmes?
 - Avez-vous pu tisser des liens avec vos collègues?
- Au cours des années que vous avez passées à Montréal, avez-vous fréquenté de nouveaux lieux où vous avez pu rencontrer des personnes? Lesquels?
 - Quel type de rencontre y avez-vous fait? (Origine ethnique, type de lien)
 - Ces rencontres vous ont-elles permis d'obtenir des informations sur des emplois disponibles ou sur des manières/stratégies pour obtenir un emploi?
- En général, avez-vous rencontré des obstacles ou des difficultés durant votre recherche d'emploi? Lesquels?
 - Quels ont été les moyens que vous avez utilisés pour surmonter ou éviter ces difficultés? Avez-vous eu un support social pour y parvenir?
- Pour l'instant, pensez-vous avoir atteint vos objectifs en matière d'insertion professionnelle?
 - Est-ce que vos attentes sont les mêmes qu'à votre départ de «X pays»?
 - Selon vous, qu'est-ce qui peut expliquer votre atteinte ou non de vos objectifs?
- Sentez-vous que le travail que vous occupez vous donne une reconnaissance sociale?
- Selon vous, qu'est-ce qui peut expliquer votre situation d'emploi aujourd'hui? Croyez-vous en l'égalité des chances dans l'obtention d'un emploi?
- De manière générale, avez-vous eu l'impression de subir de la discrimination dans votre recherche d'emploi? De quelle manière? Comment s'exprime cette discrimination?
- En général, avez-vous été victime de discrimination à Montréal?

- Comment s'est-elle exprimée? Selon vous, cela a-t-il affecté la construction de votre réseau social? De quelle manière?

Partie 4 : Identité ethnonationale, valeurs et conclusion

- Pour terminer, est-ce que vous vous considérez Québécois-e, Canadien-ne?
 - Pour quelles raisons?
- Est-ce que vous vous définissez comme provenant de tel pays/région? Est-ce que cette identité nationale/régionale est importante pour vous?
- Au Québec, est-ce que vous vous considérez comme faisant partie de la catégorie minorité visible? Pensez-vous que l'on vous considère comme tel?
- Dans les liens que vous établissez avec des amis, des amours ou des connaissances, quels sont les éléments qui sont importants pour vous et qui selon vous peuvent structurer vos réseaux?
 - Quelles seraient les valeurs/intérêts à partager?
 - Est-ce que c'est important que vos amis soient aussi de la même origine ethnique?
 - Quelle place occupe la religion dans votre quotidien et dans vos relations?
- Vous impliquez-vous dans des organismes à vocation sociale, culturelle ou politique?
- En conclusion et en résumé, selon vous quels seraient les facteurs externes qui viennent influencer la construction de vos réseaux?
- Souhaitez-vous ajouter quelque chose ou revenir sur un élément de l'entrevue?

ANNEXE B
ANNONCE DE RECRUTEMENT

**Invitation à participer à un projet de recherche :
L'influence des réseaux sociaux sur la qualité de
l'intégration socioprofessionnelle des personnes migrantes**

Dans le cadre d'une recherche de maîtrise, votre participation est sollicitée pour la réalisation d'une entrevue. Les entrevues individuelles porteront sur votre réseau social (peu importe sa taille et la forme qu'il peut prendre) et sur votre expérience de recherche d'emploi au Québec. Les résultats de la recherche pourront servir à aider des organismes communautaires dans leur assistance aux personnes en recherche d'emploi et encourager les employeurs et employeuses à adopter des pratiques d'embauche plus égalitaires.

Les personnes intéressées à participer à une entrevue doivent répondre à certains critères :

- Habiter à Montréal
- Avoir entre 25 et 55 ans.
- Avoir un diplôme universitaire.
 - Parler français.
- Être arrivé au Canada il y a 5-10 ans.

L'entrevue aura lieu à l'endroit et au moment de votre choix. Elle devrait durer entre une et deux heures. Vous pourrez y mettre fin si jamais vous vous sentez inconfortable de la poursuivre.

Si vous êtes intéressé-e ou si vous avez des questions, vous pouvez me contacter par courriel (rottmann-aube.walter-olivier@courrier.uqam.ca) ou par téléphone (514-885-6541).

Au plaisir de vous rencontrer!
Walter-Olivier Rottmann-Aubé
Étudiant à la maîtrise en sociologie à l'UQAM

ANNEXE C

FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT

Vous êtes invité-e à participer à un projet de recherche. Voici un document vous présentant les du projet de recherche. Si vous avez des questions par rapport au contenu du document ou par rapport à la recherche, n'hésitez pas à les poser directement au chercheur. Pour participer au projet de recherche, votre signature sera requise dans la section d'attestation de consentement à la fin du document. Une copie signée et datée du formulaire vous sera remise. Veuillez noter que votre participation à la recherche n'est pas rémunérée.

Titre de la recherche : L'influence des réseaux sociaux sur la qualité de l'intégration socioprofessionnelle des personnes migrantes.

Personne responsable : La recherche est menée par Walter-Olivier Rottmann-Aubé dans le cadre de sa maîtrise en sociologie. Cette maîtrise est réalisée à l'Université du Québec à Montréal (UQAM) sous la direction de Paul Eid, professeur au département de sociologie. Si vous souhaitez contacter Paul Eid, vous pouvez le rejoindre par courriel (eid.paul@uqam.ca) ou par téléphone (514-987-3000 poste 8381).

Objectif du projet : Ce projet de recherche cherche à explorer certains facteurs pouvant expliquer les inégalités d'insertion socioprofessionnelle. Deux facteurs seront principalement étudiés à travers des entrevues individuelles: le rôle des réseaux sociaux (ami-es, famille, associations et contacts divers) et le poids de la discrimination. Les résultats de la recherche permettront de mieux comprendre pourquoi certaines catégories de personnes migrantes ont davantage de difficulté à trouver un emploi correspondant à leur formation.

Déroulement de l'entrevue : Trois thèmes seront abordés durant l'entrevue : le contexte prémigratoire, l'arrivée à Montréal et la construction initiale de votre réseau social, et votre recherche d'emploi. Les questions de l'entrevue suivront autant que possible un ordre chronologique afin de présenter vos expériences et votre vécu comme un récit qui s'est construit au fil des ans. L'entrevue devrait durer entre une et deux heures.

Enregistrement, confidentialité et gestion des données : Afin de pouvoir faire des analyses et produire des résultats pour la recherche, l'entrevue sera enregistrée sur un support audio. Seul le chercheur aura accès aux enregistrements et à leurs

retranscriptions qui seront protégés par un mot de passe. Les enregistrements et les retranscriptions seront supprimés une fois que le projet de recherche sera terminé. De plus, aucun renseignement permettant d'identifier les personnes qui ont participé à l'étude n'apparaîtra dans aucune documentation. Afin de garantir votre anonymat, votre nom sera remplacé par un nom fictif. Le directeur du chercheur n'aura accès qu'aux retranscriptions pour des fins de supervision, il n'y aura pas accès pour ses propres recherches.

Droit de retrait : Votre participation à ce projet de recherche est tout à fait volontaire. Vous pouvez, à tout moment, décider de mettre fin à votre participation sans avoir à expliquer votre décision et sans avoir à subir de préjudices ou de jugement négatif. Le chercheur ne peut vous forcer ou vous inciter à continuer contre votre gré. Advenant le cas où vous souhaitiez vous retirer du projet ou mettre un terme à l'entrevue, votre enregistrement audio et toute trace écrite vous concernant seront détruits.

Avantages et inconvénients : Bien qu'il n'y ait pas nécessairement d'avantages directs pour vous, votre participation sera bénéfique au plan social et scientifique. Votre participation nous permettra de mieux comprendre certains facteurs qui peuvent rendre plus difficile l'accès à un emploi qualifié pour les personnes migrantes. Cela pourrait permettre d'aider certains organismes communautaires ou gouvernementaux dans leur assistance aux personnes en recherche d'emploi. Idéalement, cela pourrait encourager des employeur-es à modifier leurs pratiques d'embauche pour prendre en compte des personnes qualifiées qui n'ont pas les mêmes réseaux que d'autres personnes plus avantagées sur ce plan. En somme, il serait possible d'envisager des politiques qui aideraient à lutter contre le racisme et la discrimination, diminuant ainsi la marginalisation et l'exclusion socioéconomique de certaines catégories de personnes.

Il se pourrait que certaines questions ou que certains souvenirs liés à votre projet migratoire, vos réseaux sociaux ou votre recherche d'emploi ne soient pas des expériences plaisantes à revivre et occasionnent un inconfort, de la gêne, du stress, de la frustration ou tout autre sentiment désagréable. Vous pouvez en tout temps décider de prendre une pause, d'interrompre l'entrevue (avec possibilité ou non de la reprendre) ou de ne pas répondre à une question sans que le chercheur vous demande des explications quant à votre décision. Si vous le souhaitez, des ressources pourront vous être offertes selon les besoins que vous exprimerez.

Résultats de recherche : Les résultats de la recherche seront principalement publiés sous la forme d'un mémoire de maîtrise. Il se pourrait que les résultats fassent l'objet d'une publication scientifique ou d'une communication orale. Dans tous les cas, le

plus grand soin sera accordé à la préservation de l'anonymat des participant-es. Si vous le souhaitez, les résultats de la recherche pourront vous être transmis. Dans ce cas, veuillez écrire une adresse courriel ou un numéro de téléphone avec lequel le responsable du projet pourra vous rejoindre :

Coordonnées du chercheur : Si vous souhaitez avoir des éclaircissements sur le projet et sur votre participation, vous pouvez contacter le chercheur responsable (Walter-Olivier Rottmann-Aubé) par courriel (rothmann-aube.walter-olivier@courrier.uqam.ca) ou par téléphone (514-885-6541). Vous pouvez également communiquer avec le chercheur pour retirer votre témoignage de l'étude. Si vous le préférez, vous pouvez entrer en contact avec le directeur du chercheur (ses coordonnées sont au début du document).

Éthique de la recherche, plaintes et critiques : Le projet de recherche a reçu l'approbation éthique du Comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants (CERPE). Si vous avez des plaintes ou des critiques à formuler quant à votre participation au projet, il est possible de communiquer avec le Comité d'éthique par courriel : cerpe4@uqam.ca.

Attestation de consentement :

Je, soussigné-e _____, consens volontairement à participer à la recherche intitulée « L'influence des réseaux sociaux sur la qualité de l'intégration socioprofessionnelle des personnes migrantes ». J'ai pris connaissance du formulaire et je comprends le but, la nature, les avantages et les risques d'inconvénients liés à la participation au projet de recherche. Les explications et les réponses données par le chercheur, si des précisions étaient nécessaires, ont été satisfaisantes.

Signature du participant, de la participante

Date

Je me suis assuré de la bonne compréhension de la personne participant à la recherche quant au but, à la nature, aux avantages et aux risques d'inconvénients liés au projet. J'ai répondu au meilleur de mes connaissances aux questions posées par le ou la participante.

Signature du chercheur

Date

Merci pour votre participation à la recherche. Elle est grandement appréciée!

BIBLIOGRAPHIE

- Addis, E. et Joxhe, M. (2017). Gender Gaps in Social Capital : A Theoretical Interpretation of Evidence from Italy. *Feminist Economics*, 23(2), 146-171.
- Alba, R. et Nee, V. (2005). *Remaking the American Mainstream: Assimilation and Contemporary Immigration*. Cambridge: Harvard University Press.
- Antonius, R. (2008). L'islam au Québec : les complexités d'un processus de racisation. *Cahiers de recherche sociologique*, 46, 11-28.
- Arcand, S., Lenoir-Achdjian, A. et Helly D. (2009). Insertion professionnelle d'immigrants récents et réseaux sociaux : le cas des Maghrébins à Montréal et Sherbrooke. *Canadian Journal of Sociology*, 34(2), 373-402.
- Arneil, B. (2006). Just Communities : Social Capital, Gender and Culture. Dans B. O'Neill et E. Gidengil (dir.), *Gender and Social Capital* (p. 15-44). New York : Routledge.
- Atallah, L. (2013). *L'intégration socioprofessionnelle des femmes libanaises mariées et immigrées au Québec*. Mémoire de maîtrise en sociologie. Montréal : Université du Québec à Montréal.
- Balibar, É. (1991). Is There a 'Neo-Racism'?. Dans É. Balibar et I. Wallerstein : *Race, Nation, Class : Ambiguous Identities*. New York : Verso.
- Battu, H., Seaman, P. et Zenou, Y. (2011). Job Contact Networks and the Ethnic Minorities. *Labour Economics*, 18 (1), 48-56.
- Beaucage, A. (1988). *Quelques approches de la segmentation du marché du travail*. Aix-en-Provence : Centre national de la recherche scientifique, Laboratoire d'économie et de sociologie du travail.
- Becker, H.S. (1985). *Outsiders*. Paris : Éditions A.-M. Métailié.
- 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.

- Berry, J.W. (2005). Acculturation : Living successfully in two cultures. *International Journal of Intercultural Relations*, 29(6), 697-712.
- Bertheleu, H. (2007). Sens et usages de « l'ethnisation » : Le regard majoritaire sur les rapports sociaux ethniques. *Revue européenne des migrations internationales*, 23(2), 7-28.
- Bidart, C., Degenne, A. et Grosseti, M. (2011). *La vie en réseau : Dynamique des relations sociales*. Paris : Presses universitaires de France.
- Bilge, S. (2009). Théorisations féministes de l'intersectionnalité. *Diogenes*, 225(1), 70-88.
- Block, S. et Galabuzi, G.-E. (2011). *Canada's Colour Coded Labour Market : The gap for racialized workers*. Ottawa: Canadian Centre for Policy Alternatives et Wellesley Institute.
- Borgatti, S. P. et Lopez-Kidwell, V. (2011). Network Theory. Dans J. Scott et P. J. Carrington (dir.), *The SAGE Handbook of Social Network Analysis* (p. 40-54). London, Thousand Oaks, New Delhi, Singapore: SAGE Publications Ltd.
- Boudarbat, B. et Cousineau, J.-M. (2010). Un emploi correspondant à ses attentes personnelles? Le cas des nouveaux immigrants au Québec. *Revue de l'intégration et de la migration internationale*, 11(2), 155-172.
- Boudarbat, B. et Montmarquette, C. (2013). *Origine et sources de la surqualification dans la région métropolitaine de Montréal : Rapport de projet*, Montréal : Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations.
- Bourdieu, P. (1980a). Structures, habitus, pratiques. Dans *Le sens pratique* (p. 87-109). Paris : Éditions de Minuit.
- (1980b). Le capital social : notes provisoires. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 31, 2-3.
- Brown, L. J. (2004). Introduction: Race, Whiteness, and Women Immigrants. Dans *The Literature of Immigration and Racial Formation : Becoming White, Becoming Other, Becoming American in the Late Progressive Era* (p. 1-28). New York: Routledge.
- Burt, R. S. (1995). Le capital social, les trous structuraux et l'entrepreneur. *Revue française de sociologie*, 36(4), 599-628.

Charbonneau, J. et Simard, J.-G. (2005). Associations en réseaux et capital social collectif : bilan d'expériences et d'analyses. Dans Canada, Projet de recherche sur les politiques, *Le capital social à l'œuvre : Études thématiques sur les politiques* (p. 172-203). Ottawa.

Charte des droits et libertés de la personne. LRQ c C-12. Récupéré de <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/C-12>

Chicha, M.-T. (2012). Discrimination systémique et intersectionnalité : la déqualification des immigrantes à Montréal. *Canadian Journal of Women and the Law*, 24(1), 82-113.

– (2009). *Le mirage de l'égalité: les immigrées hautement qualifiées à Montréal*. Rapport de recherche pour la Fondation canadienne des relations raciales. Toronto.

Chicha, M.-T. et Charest, É. (2008). L'intégration des immigrés sur le marché du travail à Montréal : Politiques et enjeux. *Choix IRPP*, 14(2).

Chicha-Pontbriand, M.-T. (1989). *Discrimination systémique – Fondement et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité en emploi*. Cowansville : Les Éditions Yvon Blais Inc.

Chicoine, N., Charbonneau, J., Rose, D. et Ray, B. (1997). Le processus de reconstruction des réseaux sociaux des femmes immigrantes dans l'espace montréalais. *Recherches féministes*, 10(2), 27-48.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) (2012). *Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : Résultats d'un « testing » mené dans le Grand Montréal*. Québec : P. Eid en collaboration avec M. Azzaria et M. Quérat.

Conseil Québécois de la Recherche Sociale (1991). *Rapport de recherche : La discrimination envers les minorités visibles au Québec (recension des écrits)*. Chicoutimi : P.-A. Tremblay.

Constantinidis, C. (2010). Représentations sur le genre et réseaux d'affaires chez les femmes entrepreneures. *Revue française de gestion*, 10, 127-143.

Cornell, S. et Hartmann, D. (1998). *Ethnicity and Race: Making Identities in a Changing World*. Thousand Oaks: Pine Forge Press.

– (2004). Conceptual Confusions and Divides : Race, Ethnicity, and the Study of Immigration. Dans N. Foner et G. M. Fredrickson (dir.), *Not Just Black and White*.

- Historical Contemporary Perspectives on Immigration, Race, and Ethnicity in the United States* (p. 23-41). New York : Russel Sage Foundation.
- Cousineau, J.-M. et Boudarbat, B. (2009). La situation économique des immigrants au Québec. *Relations industrielles*, 64(2), 230-249.
- Davis, A. (1983). Le mouvement anti-esclavagiste et la naissance des droits des femmes. Dans *Femmes, race et classe* (p. 43-59). Paris : Des femmes.
- Degenne, A. et Forsé, M. (2004). *Les réseaux sociaux*. 2^e éd. Paris : Armand Colin.
- (1994). *Les réseaux sociaux : une analyse structurale en sociologie*. Paris : Armand Colin.
- De Rudder, V. (2002). De l'urbain au social : le « cycle des relations raciales ». *Revue européenne des migrations internationales*, 18(3), 41-54.
- Desrosières, A. (1993). *La Politique des grands nombres : histoire de la raison statistique*. Paris : Éditions La Découverte.
- Diani, M. et McAdam, D. (dir.), (2003). *Social Movements and Networks : Relational Approaches to Collective Action*. Oxford: Oxford University Press.
- DiTomaso, N. (2013). *The American Non-Dilemma : Racial Inequality Without Racism*. New York : Russel Sage Foundation.
- Dominguez, S. et Watkins, C. (2003). Creating Networks for Survival and Mobility: Social Capital Among African-American and Latin-American Low-Income Mothers. *Social Problems*, 50(1), 111-135.
- Dupuis, J.-P. (2012). Enquête sur les relations problématiques entre Français et Québécois francophones. *Recherches sociographiques*, 53(2), 357-387.
- Durkheim, É. (1967). *De la division du travail social*. Paris : Les Presses universitaires de France. Récupéré de http://classiques.uqac.ca/classiques/Durkheim_emile/division_du_travail/division_travail.html
- Eddaimi, F. (2012). *Les musulmanes face à la discrimination au Québec : Mythe ou réalité?*. Mémoire de maîtrise en administration des affaires. Montréal : Université du Québec à Montréal.
- 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.

- (2004). Être Arabe à Montréal : réceptions et réappropriations d'une identité socialement compromise. Dans J. Renaud, A. Germain et X. Leloup (dir.), *Racisme et discrimination. Permanence et résurgence d'un phénomène inavouable* (p. 148-172). Québec : Les Presses de l'Université Laval.

- Fiore, A. M. (2013). Le capital social collectif des Sud-Asiatiques de Montréal : De l'entre soi au mainstream. *Canadian Ethnic Studies*, 45(1-2), 237-260.

- (2010). *La communauté sud-asiatique de Montréal : urbanité et multiplicité des formes de capital social immigrant*. Thèse de doctorat en études urbaines. Montréal : Institut national de la recherche scientifique et Université du Québec à Montréal.

- (2008). Éléments d'histoire et de démographie des Sud-Asiatiques de Montréal : prémices d'une communalisation?. *Diversité urbaine*, 8(1), 63-88.

- Fong, E. et Hou, F. (2013). Effects of ethnic enclosure of neighborhoods, workplace, and industrial sectors on earnings. *Social Science Research*, 42(4), 1061-1076.

- Forcier, M. (2014). *Intégration socioéconomique et négociation des frontières ethniques: la relation entre déqualification, discrimination perçue et identification à la catégorie « Québécois » chez les immigrants maghrébins à Montréal*. Mémoire de maîtrise en sociologie. Montréal : Université du Québec à Montréal.

- Fortin, S. (2002a). Social Ties and Settlement Processes : French and North African Migrants in Montreal. *Canadian Ethnic Studies*, 34(3), 76-98.

- (2002b). *Trajectoires migratoires et espaces de sociabilité : Stratégies de migrants de France à Montréal*. Thèse de doctorat en anthropologie. Montréal : Université de Montréal.

- (2000). *Destins et Défis : La migration libanaise à Montréal*. Montréal : Éditions Saint-Martin.

- Fortin, S. et Renaud, J. (2004). Stratégies d'établissement en contexte montréalais : une diversité de modalités?. Dans J. Renaud, A. Germain et X. Leloup (dir.), *Racisme et discrimination. Permanence et résurgence d'un phénomène inavouable* (p. 31-59). Québec : Les Presses de l'Université Laval.

- Fourot, A.-C. (2008). *Gestions politiques de l'intégration des immigrants et des minorités ethnoculturelles à Montréal et à Laval (1960-2008)*. Thèse de doctorat en science politique. Montréal : Université de Montréal.

- Galerand, E. et Kergoat, D. (2014). Consubstantialité vs intersectionnalité? : À propos de l'imbrication des rapports sociaux. *Nouvelles pratiques sociales*, 26(2), 44-61.
- Geisser, V. (2003). *La nouvelle islamophobie*. Paris : Éditions La Découverte.
- Gildengil, E. et O'Neill, B. (2006). Removing Rose Colored Glasses : Examining Theories of Social Capital through a Gendered Lens. Dans B. O'Neill et E. Gidengil (dir.), *Gender and Social Capital* (p. 1-14). New York : Routledge.
- Gilmore, J. (2008). *Les immigrants sur le marché du travail canadien en 2006: analyse selon la région ou le pays de naissance*. Série d'analyse de la population active immigrante, no 71-606-X, au catalogue de Statistique Canada. Ottawa.
- Goffman, E. (1983). *Stigmate : les usages sociaux des handicaps*. Paris : Les Éditions de Minuit.
- Gordon, M. (1964). *Assimilation in American Life*. Oxford : Oxford University Press.
- Granovetter, M. (1995). *Getting a Job. A Study of Contacts and Careers* (2e édition). Chicago: The University of Chicago Press.
- (1983). The Strength of Weak Ties : A Network Theory Revisited. *Sociological Theory*, 1, 201-233.
- (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360-1380.
- Green, A. G. et Green, D. A. (1999). The Economic Goals of Canada's Immigration Policy: Past and Present. *Canadian Public Policy*, 25(4), 425-451.
- Grootaert, C., Narayan, D., Nyhan Jones, V. et Woolcock, M. (2004). *Measuring Social Capital: An Integrated Questionnaire*. Washington : World Bank Working Paper.
- Guibert, J. et Jumel, G. (1997). *Méthodologie des pratiques de terrain en sciences humaines et sociales*. Paris : Armand Colin.
- Guillaumin, C. (1992). Race et Nature, système des marques, idée de groupe naturel et rapports sociaux. Dans *Sexe, race et pratique du pouvoir* (p. 171-194). Paris, Côté-femmes.
- (1972). *L'idéologie raciste*. Paris : Mouton & Co.

- Hage, G. (2000). *White Nation: Fantasies of White Supremacy in a Multicultural Society*. Londres et New York : Routledge.
- Hogan, B., Carrasco, J. A. et Wellman, B. (2007). Visualizing Personal Networks: Working with Participant-aided Sociograms. *Field Methods*, 19(2), 116-144.
- Hollstein, Betina (2014). Mixed Methods Social Networks Research: An Introduction. Dans S. Dominguez et B. Hollstein (dir.), *Mixed Methods Social Networks Research: Design and Applications* (p. 3-34). New York : Cambridge University Press.
- (2011). Qualitative Approaches. Dans J. Scott et P. J. Carrington (dir.), *The SAGE Handbook of Social Network Analysis* (p. 404-416). London, Thousand Oaks, New Delhi, Singapore: SAGE Publications Ltd.
- Ignatiev, N. (1995). *How the Irish Became White*. New York: Routledge.
- Jean, R. (2007). *L'impact des réseaux sociaux sur l'entrée en emploi des immigrants récents au Canada*. Mémoire de maîtrise en démographie. Montréal : Institut National de la Recherche Scientifique et Université de Montréal.
- Juteau, D. (2015). *L'Ethnicité et ses frontières* (2^e édition). Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal, 306 p.
- (1999). *L'Ethnicité et ses frontières*. Montréal : Les Presses de l'Université de Montréal.
- Kadiri Hassani, N. (2008). *Le travail, lieu privilégié d'intégration : de l'insertion socioprofessionnelle d'immigrants marocains à Montréal*. Mémoire de maîtrise en communication. Montréal : Université du Québec à Montréal.
- Lancee, B. (2010). The Economic Returns of Immigrants' Bonding and Bridging Social Capital: The Case of the Netherlands. *International Migration Review*, 44(1), 202-226.
- Landecker, W. S. (1951). Types of Integration and Their Measurement. *American Journal of Sociology*, 56(4), 332-340.
- LeBlanc, M.-N. (2002). Processes of Identification among French-speaking West African Migrants in Montreal. *Canadian Ethnic Studies*, 34(3), 121-141.
- Lenoir-Achdjian, A., Drainville, I., Helly, D., Arcand, S., Vatz Laaroussi, M. et Mahfoudh, A. (2007). The Professional Insertion of Immigrants Born in the

- Maghreb : Challenges and Impediments for Intervention. *International Migration & Integration*, 8(4), 391-409.
- Levanon, A. (2011). Ethnic social capital: Individual and group level sources and their economic consequences. *Social Science Research*, 40(1), 77-86.
- Li, P. S. (2004). Social capital and economic outcomes for immigrants and ethnic minorities. *Journal of International Migration and Integration*, 5(2), 171-190.
- Lin, N. (1995). Les ressources sociales : une théorie du capital social. *Revue française de sociologie*, 36(4), 685-704.
- Lindsay, C. (2007). *La communauté arabe au Canada, 2001*. Profils de communautés ethniques au Canada, no. 89-621-XIF, au catalogue de Statistique Canada. Ottawa.
- Loi sur l'équité en matière d'emploi* (1995). L.C. 1995, c. 44. Récupéré de <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/E-5.401/page-1.html>
- Marin, A. et Wellman, B. (2011). Social Network Analysis : An Introduction. Dans J. Scott et P. J. Carrington (dir.), (2011). *The SAGE Handbook of Social Network Analysis* (p. 11-25). London, Thousand Oaks, New Delhi, Singapore : SAGE Publications Ltd.
- Martiniello, M. et Simon, P. (2005). Les enjeux de la catégorisation: Rapports de domination et luttes autour de la représentation dans les sociétés post-migratoires. *Revue européenne des migrations internationales*, 21(2), 7-18.
- Massey, D. S. et Sanchez, M. (2012). *Brokered Boundaries*. New York : Russell Sage Foundation.
- Mauss, M. (1969). *Œuvres 3. Cohésion sociale et division de la sociologie*. Paris : Les Éditions de Minuit.
- McCarty, C., Molina, J. L., Aguilar, C. et Rota, L. (2007). A Comparison of Social Network Mapping and Personal Network Visualization. *Field Methods*, 19(2), 145-162.
- McPherson, M., Smith-Lovin, L. et Cook, J. M. (2001). Birds of a Feather : Homophily in Social Networks. *Annual Review of Sociology*, 27, 415-444.
- Meintel, D. (1992). L'identité ethnique chez les jeunes Montréalais d'origine immigrée. *Sociologie et sociétés*, 24(2), 73-89.

- Memmi, A. (1982). *Le Racisme, description, définition, traitement*. Paris : Gallimard.
- Mercklé, P. (2004). *Sociologie des réseaux sociaux*. Paris : La Découverte.
- Miles, R. (1989). *Racism*. Londres et New York : Routledge.
- Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (2008). *Évaluation du Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi*. Québec.
- Misiorowska, M. (2011). *Les trajectoires socioprofessionnelles des nouveaux arrivants, travailleurs qualifiés au Québec : qu'est-ce qu'une «intégration réussie»?* Thèse de doctorat en sciences humaines appliquées. Montréal : Université de Montréal.
- Molina, J. L., Maya-Jariego, I. et McCarty, C. (2014). Giving Meaning to Social Networks : Methodology for Conducting and Analyzing Interviews Based on Personal Network Visualizations. Dans S. Dominguez et B. Hollstein (dir.), *Mixed Methods Social Networks Research: Design and Applications* (p. 305-335). New York : Cambridge University Press.
- Morales, M. C. (2008). The Ethnic Niche as an Economic Pathway for the Dark Skinned : Labor Market Incorporation of Latina/o Workers. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, 30(3), 280-298.
- Nannestad, P., Haase Svendsen, G. L. et Tinggaard Svendsen, G. (2008). Bridge Over Troubled Water? Migration and Social Capital. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 34(4), 607-631.
- Nikuze, C. (2011). *Stratégies d'intégration professionnelle de femmes d'Afrique subsaharienne*. Mémoire de maîtrise en sociologie. Montréal : Université du Québec à Montréal.
- Olliver, M. et Tremblay, M. (2000). « Chapitre 2 : Féminisme et épistémologie ». Dans *Questionnements féministes et méthodologie de la recherche*, 57-85. Montréal : L'Harmattan.
- Onyx, J. et Bullen, P. (2000). Measuring Social Capital in Five Communities. *Journal of Applied Behavioral Science*, 36(1), 23-42.
- Ooka, E. et Wellman, B. (2006). Does Social Capital Pay Off More within or between Ethnic Groups? Analyzing Job Searches in Five Toronto Ethnic Groups. Dans É. Fong (dir.), *Inside the Mosaic* (p. 199-226). Toronto: University of Toronto Press.

- Oueslati, B., Labelle, M. et Antonius, R. (2006). *Incorporation citoyenne des Québécois d'origine arabe: Conceptions, pratiques et défis*. Montréal : Les cahiers du CRIEC-UQAM.
- Paillé, P. et Mucchielli, A. (2010). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*. Paris : Armand Colin.
- Pendakur, K. et Pendakur R. (2015). *The Colour of Money Redux : Immigrant/Ethnic Earnings Disparity in Canada 1991-2006*. Récupéré de <http://www.sfu.ca/~pendakur/colour%20of%20money%20redux%20all%20tabs%20and%20figs.pdf>
- (2011). Colours by Numbers : Minority Earnings in Canada 1995-2005. *Journal of International Migration and Integration*, 12(3), 305-329.
- Petit, P., Duguet, E., L'Horty, Y., du Parquet, Loïc et Sari, F. (2013). Discrimination à l'embauche: les effets du genre et de l'origine se cumulent-ils systématiquement?. *Économie et statistique*, 464(1), 141-153.
- Piché, V. (2004). Immigration et intégration dans les pays développés : un cadre conceptuel. Dans G. Caselli, J. Vallin et G. Wunsch (dir.), *Démographie : analyse et synthèse, vol. V : Population et société* (p. 159-178). Paris : Éditions de l'Institut national d'études démographiques.
- Piché, V., Renaud, J. et Gingras, L. (2002). L'insertion économique des nouveaux immigrants dans le marché du travail à Montréal : une approche longitudinale. *Population*, 57^e année, 1, 63-89.
- Picot, G. et Sweetman, A. (2012) *Making It in Canada : Immigration Outcomes and Policies*. Montréal : Institut de recherche en politiques publiques.
- (2005). *The Deteriorating Economic Welfare of Immigrants and Possible Causes : Update 2005*. Research Paper : Analytical Studies Branch Research Paper Series. Ottawa : Statistique Canada.
- Piguet, É. (2013). Les théories des migrations. Synthèse de la prise de décision individuelle. *Revue européenne des migrations internationales*, 29(3), 141-161.
- Poiret, C., Hoffmann, O. et Audebert, C. (2011). Contextualiser pour mieux conceptualiser la racialisation. *Revue européenne des migrations internationales*, 27(1), 7-16.
- Ponthieux, S. (2006). *Le capital social*. Paris : La Découverte.

- Portes, A. (1998). Social Capital : Its Origins and Applications in Modern Sociology. *Annual Review of Sociology*, 24, 1-24.
- Portes, A., Fernandez-Kelly, P. et Haller, W. (2009). The Adaptation of the Immigrant Second Generation in America: A Theoretical Overview and Recent Evidence. *Journal of Ethnic Migration Studies*, 35(7), 1077-1104.
- (2005). Segmented assimilation on the ground: The new second generation in early adulthood. *Ethnic and Racial Studies*, 28(6), 1000-1040.
- Portes, A. et Zhou, M. (1993). The New Second Generation: Segmented Assimilation and Its Variants. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 530, 74-96.
- Portes, A. et Rumbaut, R. G. (1990). *Immigrant America : A Portrait*. Berkeley : University of California Press.
- Portes, A et Manning, R. D. (1986). *The Immigrant Enclave : Theory and Empirical Examples*. Récupéré de <http://www.nyu.edu/classes/jackson/analysis.of.inequality/Readings/Portes%20-%20Immigrant%20Enclave-Theory%20and%20Empirical%20Examples%20-%2086.pdf>
- Prell, C. (2012). *Social Network Analysis. History, Theory & Methodology*. London, Thousand Oaks, New Delhi, Singapore : SAGE Publications Ltd.
- Prohet, A. et Chamberland, V. (2009). Enquête sur l'action communautaire auprès des immigrants : ce que disent les adultes de francisation à Côte-des-Neiges. *Cahiers du LAREPPS*, 09-03. Montréal : Université du Québec à Montréal.
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. New York : Simon & Schuster Paperbacks.
- Québec. Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI). (2015). Composante 3 : Programme de recrutement et de sélection des candidats à l'immigration économique. Chapitre 1 : Le programme régulier de sélection des candidats travailleurs qualifiés. Dans *Guide des procédures d'immigration*. Récupéré de http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/gpi-npi/composantes_3/gpi-3-1.pdf
- Reitz, J. G. et Banerjee, R. (2007). *Racial Inequality, Social Cohesion and Policy Issues in Canada*. Récupéré de <http://irpp.org/research-studies/reitz-banerjee-2007-01-11/>

- Renaud, J. et Cayn, T. (2006). *Un emploi correspondant à ses compétences? Les travailleurs sélectionnés et l'accès à un emploi qualifié au Québec*. Québec : Ministère de l'Immigration et des communautés culturelles.
- Renaud, J. et Goldmann, G. (2005). Les répercussions du 11 septembre 2001 sur l'établissement économique des immigrants au Canada et au Québec. *Recherches sociographiques*, 46(2), 281-299.
- Renaud, J., Piché, V. et Godin, J.-F. (2003). 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.
- Robette, N. (2011). *Explorer et décrire les parcours de vie : Les typologies de trajectoires*. Paris : Centre Population & Développement.
- Safi, M. (2013). *Les inégalités ethnoraciales*. Paris : La Découverte.
- (2006). Le processus d'intégration des immigrés en France : inégalités et segmentation. *Revue française de sociologie*, 47, 3-48.
- Sanders, J. M. et Nee, V. (1996). Immigrant Self-Employment : The Family as Social Capital and the Value of Human Capital. *American Sociological Review*, 61(2), 231-249.
- (1992). Problems in Resolving the Enclave Economy Debate. *American Sociological Review*, 57(3), 415-418.
- Sanders, J., Nee, V. et Sernau., S. (2002). Asian Immigrants' Reliance on Social Ties in a Multiethnic Labor Market. *Social Forces*, 81(1), 281-314.
- Sayad, A. (1999). *La double absence. Des illusions de l'émigré aux souffrances de l'immigré*. Paris : Seuil.
- Schnapper, D. (2007). *Qu'est-ce que l'intégration?*. Paris : Éditions Gallimard.
- Scott, J. et Carrington, P. J. (dir.), (2011). *The SAGE Handbook of Social Network Analysis*. London, Thousand Oaks, New Delhi, Singapore : SAGE Publications Ltd.
- SÉSUM (2017). *Convention collective intervenue entre l'Université de Montréal et le Syndicat des étudiant-e-s salarié-e-s de l'Université de Montréal (SÉSUM) / Alliance de la fonction publique du Canada – FTQ*. Récupéré de http://rh.umontreal.ca/fileadmin/ressourceshumaines/documents/conventions_et_ententes/convention_collective_SESUM.pdf

SÉTUE (2016). *Convention collective intervenue entre l'Université du Québec à Montréal (UQAM) et l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) – Syndicat des étudiant-e-s employé-e-s de l'UQAM (SÉTUE)*. Récupéré de http://setue.net/wp-content/uploads/2016/04/SETUE_20160406.pdf

Simon, P. (1997). La statistique des origines: L'ethnicité et la « race » dans les recensements aux États-Unis, Canada et Grande-Bretagne. *Sociétés contemporaines*, 26(1), 11-44.

Smith, J. A., McPherson, M. et Smith-Lovin, L. (2014). Social Distance in the United States : Sex, Race, Religion, Age, and Education Homophily among Confidants, 1985 to 2004. *American Sociological Review*, 79(3), 432-456.

Statistique Canada (2011). *Programme du recensement de 2011 : Région de naissance des immigrants selon la période d'immigration*. Ottawa. Récupéré le 7 avril 2016 de <http://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/as-sa/99-010-x/2011001/c-g/c-g02-fra.cfm>

– (2003). *Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada. S'établir dans un nouveau pays : un portrait des premières expériences*, no. 89-614-XPF au catalogue de Statistique Canada. Ottawa.

Tegegne, M. A. (2015). Immigrants' Social Capital and Labor Market Performance: The Effect of Social Ties on Earnings and Occupational Prestigue. *Social Science Quarterly*, 96(5), 1396-1410.

Valat, E. (2016). Inégalités d'accès à l'emploi selon l'origine immigrée et réseaux de relations: que nous enseignent les recherches récentes? *Revue d'économie politique*, 126(2), 213-256.

Vatz Laaroussi, M. (2009). *Mobilité, réseaux et résilience : Le cas des familles immigrantes et réfugiées au Québec*. Québec : Presses de l'Université du Québec.

Vermeulen, H. (2010). Segmented assimilation and cross-nation comparative research on the integration of immigrants and their children. *Ethnic and Racial Studies*, 33(7), 1214-1230.

Vignolles, B. (2012). Le capital humain : du concept aux théories. *Regards croisés sur l'économie*, 12(2), 37-41.

Waldinger, R. (1993). The ethnic enclave debate revisited. *International Journal of Urban and Regional Research*, 17(3), 444-452.

- (1994). The Making of an Immigrant Niche. *International Migration Review*, 28(1), 3-30.
- Waldinger, R. et Lichter, M. I. (2003). *How the Other Half Works : Immigration and the Social Organization of Labor*. Berkeley, Los Angeles et Londres : University of California Press.
- Warman, C. (2007). Ethnic Enclaves and Immigrant Earnings Growth. *Canadian Journal of Economics*, 40(2), 401-422.
- Weber, M. (1995). *Économie et société 1 : Les catégories de la sociologie*. Paris : Pocket.
- Wieviorka, M. (1998). *La racisme, une introduction*. Paris : Éditions La Découverte.
- Woolcock, M. (2001). *The Place of Social Capital in Understanding Social and Economic Outcomes*. Récupéré de https://www.researchgate.net/profile/Michael_Woolcock2/publication/200031275_The_Place_of_Social_Capital_in_Understanding_Social_and_Economic_Outcomes/links/55e9057908ae65b6389ae661.pdf
- Zhu, N. et Helly, D. (2013). L'inégalité, la pauvreté et l'intégration économique des immigrés au Canada. *Canadian Ethnic Studies*, 45(1-2), 69-93.
- Zolberg, A. (1994). Un reflet du monde : Les migrations internationales en perspectives. Dans Bertrand Badie (dir.), *Le défi migratoire*, 41-57. Genève : Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques.